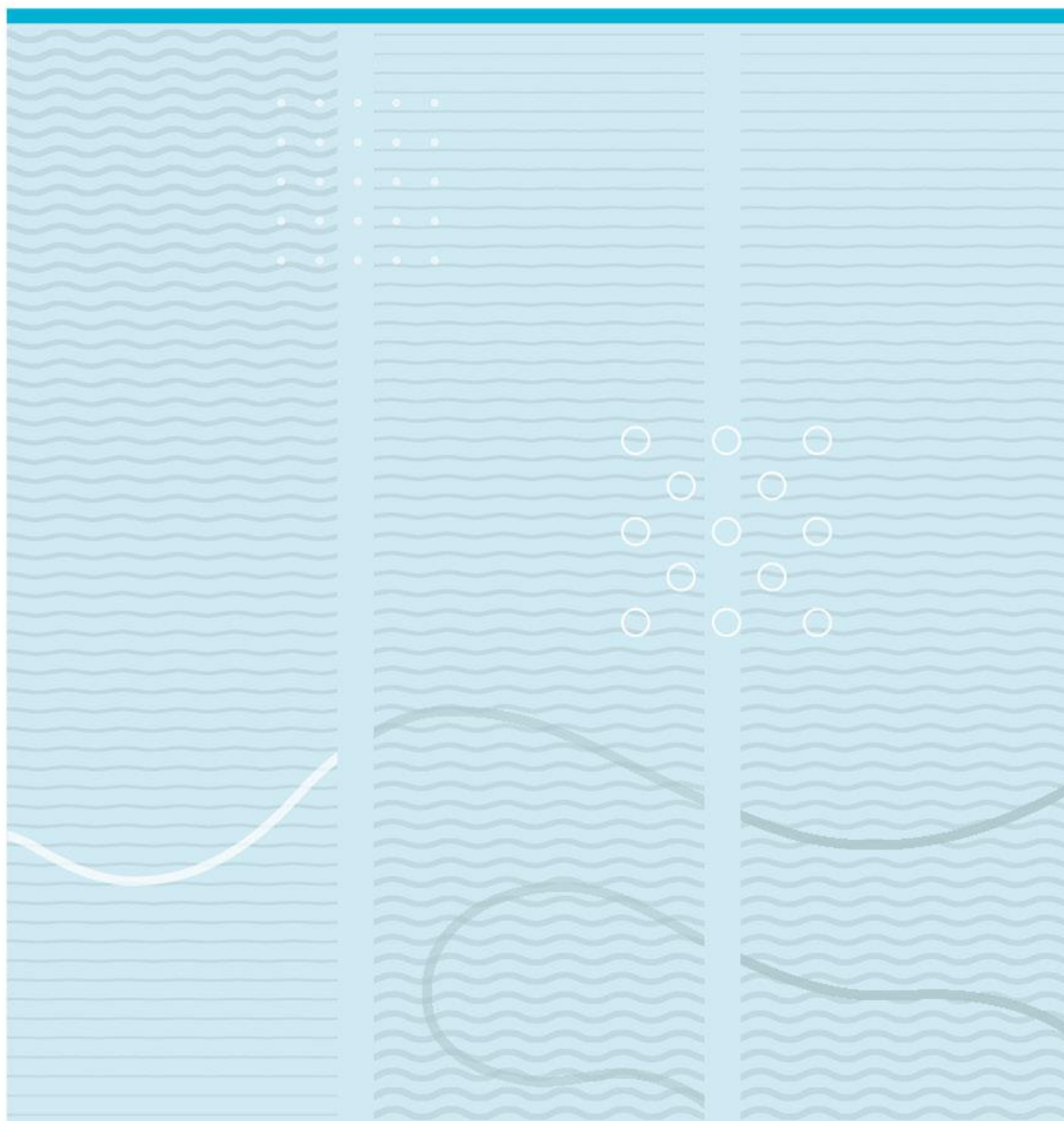


Trine Røed-Larsen

«Jeg bare går og spør på Rema»

Masteroppgave i karriereveiledning



Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap
Institutt for kultur, religion og samfunnsfag
Postboks 235
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2022 Trine Røed-Larsen

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

Denne masteroppgaven handler om karrierelæringsaktiviteten jobbskygging i faget utdanningsvalg i ungdomsskolen. Problemstillingen går på hvordan aktiviteten brukes i faget, med forskningsspørsmål om hvordan skolene jobber for å unngå at aktiviteten preges av tilfeldigheter og hvordan den bindes sammen av oppgaver i faget, og om det bidrar til refleksjon.

Jeg har brukt kvalitativ metode med samtaleintervju av informanter på fire forskjellige ungdomsskoler. Informantene består av rådgivere og rektorer.

Oppgaven viser hvordan fire ulike skoler jobber med faget utdanningsvalg generelt og karrierelæringsaktiviteten jobbskygging. Alle informantene sier at de finner det vesentlig for elevenes karrierelæring at de får erfaringsbasert arbeidspraksis.

De skolene som har jobbskygging som aktivitet bruker den litt forskjellig. Empirien viser at det ofte er opptil elevene selv å finne seg sted å jobbskygge, og det kan være basert på eget nettverk eller tilfeldigheter. Noen av skolene lar elevene reflektere rundt aktiviteten med oppgaver i etterkant. Få skoler gir elevene oppgaver eller jobber med aktiviteten før de skal ut og jobbskygge.

Alle skolene er opptatt av at elevene skal få praktiske erfaring, men de løser det på ulik måte. De finner det vesentlig at elevene får karrierekompetanse gjennom karrierelæring.

Denne oppgaven kan være et innspill til ungdomsskolars utvikling av egne karrierelæringsaktiviteter.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Innholdsfortegnelse	3
Forord	6
1 Innledning	8
1.1 Bakgrunn for valg av tema	9
1.2 Problemstilling	10
1.3 Avgrensninger.....	11
1.4 Oppgavens struktur	12
1.5 Tidligere forskning og plassering i forskningsfeltet	12
1.5.1 Hvordan har temaet jobbskygging blitt forsket på?	12
1.5.2 Utdanningsvalsaktiviteter i Kunnskapsløftet	12
1.5.3 Praktisk utprøving i elevundersøkelsen	13
1.5.4 Jobbskygging i USA	13
1.5.5 Forskningsfunn om frafall.....	14
1.5.6 Utdanningsvalg og jobbskygging i skolesystemene	14
1.5.7 Utdanningsvalg og jobbskygging i en masteroppgave	14
1.5.8 Utdanningsvalg i en doktorgrad	15
1.5.9 Min oppgaves plass i forskningsfeltet og oppsummering.....	15
2 Teoretisk rammeverk og forskningslitteratur	17
2.1 Karrierelæring	17
2.2. Karrierekompetanse	17
2.3 Karrierelæringsaktiviteten jobbskygging/arbeidsutplassering.....	17
2.4 Teoretisk rammeverk	18
2.5 Vitenskapsteoretisk ståsted	21
3 Metode	23
3.1 Valg av metode	23
3.2 Kvalitativ metode eller kvantitativ metode.....	23
3.3 Valg av data; observasjon, tekstanalyse eller samtaledata.....	24
3.4 Forskningsdesign	24
3.5 Forskningsetiske refleksjoner	25
3.5.1 Validitet	27

3.5.2	Reliabilitet	27
3.6	Planlegging av intervju	27
3.7	Metodetilnærming	28
3.8	Datautvalg	29
3.9	Innsamling av data	31
3.9.1	Bearbeiding av data.....	32
3.9.2	Behandling av data.....	32
3.9.3	Induktiv analyse	32
3.9.4	Bottom-up	33
4	Resultater og analyse.....	36
	Ungdomsskole 1.....	37
	Ungdomsskole 2.....	42
	Ungdomsskole 3.....	45
	Ungdomsskole 4.....	47
	Temaer som trer fram.....	51
5	Diskusjon.....	54
5.1	Hvordan brukes jobbskygging som aktivitet i faget utdanningsvalg?	55
5.2	Hvordan jobber skolene for å unngå at jobbskygging i bedrift preges av tilfeldigheter?	60
5.3	Hvordan bindes aktiviteten sammen av oppgaver i faget og bidrar det til refleksjon?...65	
5.4	Kritikk av egen metode og valg	67
5.5	Veien videre	68
6	Oppsummering og avsluttende refleksjoner	69
	Referanser/litteraturliste.....	71
	Oversikt over figurer og tabeller	74
	Figur 3-1.....	74
	Tabell 3-1	74
	Tabell 4-2	74
	Tabell 4-3	75
	Tabell 4-4	75
	Tabell 4-5	76
	Tabell 4-6.....	76

Tabell 4-7	77
Tabell 4-8	78
Tabell 5-1	78
Vedlegg.....	79
Vedlegg 1. Søknad NSD.	80
Vedlegg 2. Informasjon og samtykke.	87
Vedlegg 3. Intervjuguide karriereveileder/rådgiver.....	90
Vedlegg 4. Intervjuguide rektor.	94

Forord

Da denne oppgaven ble påbegynt var Norge i en fase hvor det skulle ansettes en ny sentralbanksjef. Alle medier hadde daglig dekning av ulike kandidater, med bred dekning om deres bakgrunn og egnethet ift. den stillingen. Som karriereveileder var det interessant å følge prosessen, i og med at de forskjellige personene hadde ulik utdanning og karrierehistorie, alle de som fremdeles var med i slutfasen ble allikevel ansett for å være kvalifisert. Innledningen preges av at dette ble skrevet da den ansettelsen pågikk.

Denne oppgaven avslutter en spennende og interessant studietid for meg.

Jeg vil takke Anne Holm-Nordhagen og Kirsten Marie Dalene for at de var store motivatorer og gjorde dagene på Campus Papirbredden til lyspunkter. Takk også til Roger Kjærgård og Geir Moshuus som fulgte opp og fikk oss til å reflektere og diskutere emner ingen av oss kunne noe om fra før. Stor takk til Anette Vaage Slåtto og Kristina Mariager-Anderson som har hjulpet oss med å holde struktur og framdrift i dette masterprosjektet. Det ble tidlig klart at flere av oss studenter tok tog til og fra Drammen, derfor tusen takk til «Vestfold og Telemark-benken» som gjorde togturene morsomme. Forelesningene på bakerste benk hadde ikke vært det samme uten dere, for en fin gjeng vi har blitt!

Det er på sin plass å takke skolen jeg jobber på for støtte og tilrettelegging og for at de har gitt meg muligheten til å ta dette studiet. Stor takk til de to nærmeste lederne mine, det hadde blitt mye mer vanskelig uten all støtte og omtanke fra dere.

Ekstra stor takk til Rema butikken i umiddelbar nærhet til skolen, for deres positive innstilling til å ta imot elever som ønsker arbeidspraksis og dermed gir de muligheten til å oppleve arbeidslivet. Dere har en holdning til å la ungdom og andre få prøve seg på arbeidsplassen deres som er forbilledlig!

Jeg har jobbet hele tiden mens jeg har studert og det hadde ikke vært mulig om jeg ikke hadde en sånn herlig gjeng med familie rundt meg hjemme. Tusen takk til moren min og broen min for urokkelig tro på at dette ville komme i havn, til ungene mine som har gitt meg råd og hjulpet til med tekniske utfordringer, og for at dere har hørt på meg mens dere selv studerer og er opptatt. Sist, men ikke minst en stor takk til mannen min som har tatt unna det praktiske hver gang jeg har måttet reise på samlinger eller måttet sitte foran skjermen. Tusen takk til de alle sammen for at de har hatt klokkeetro på det jeg har holdt på med.

Sandefjord høsten 2022

Trine Røed-Larsen

1 Innledning

Da denne oppgaven skrives er det en pågående prosess i media om hvem som skal få jobben som sentralbanksjef i Norge. De som ikke har fått med seg det har ikke hørt radio, lest nyheter eller sett en eneste nyhetssending eller vært på sosiale medier på flere måneder. Det er knyttet stor spenning til hvem som blir ansatt i den stillingen. Bak det å bli utnevnt til sentralbanksjef ligger det årevis med ulike valg; karrierevalg. Bak der igjen ligger det kunnskap og utprøving av karrieremuligheter som igjen baserer seg på karrierekunnskap gjennom karrierelæring.

Det å bli sentralbanksjef er så spesielt at nyhetene dekker alle sider av saken. Kandidatenes kompetanse blir brettet ut for alle som er interesserte. De fleste som søker på en ledig stilling, opplever ikke den slags interesse eller mediedekning. Det å ha en jobb er viktig for de aller fleste av oss. Noen har en jobb og andre har karriere. Er det egentlig to sider av samme sak? I denne oppgaven skal jobb og karriere ses på i lys av faget utdanningsvalg/UTV og en karrierelæringsaktivitet. Udir sier i læreplanen for faget at «utdanningsvalg er et sentralt fag for å bidra til å gjøre elevene i stand til å ta gode utdannings- og yrkesvalg» (Utdanningsdirektoratet).

I skolesammenheng er det et ungt fag. Det kom inn som et prøveprosjekt på begynnelsen av 2000-tallet og ble innført med Kunnskapsløftet i 2006, fikk sin første læreplan i 2008 og har blitt revidert flere ganger. En av tankene bak faget var å få rådgivningen inn som en kjerneaktivitet i skolen (Buland et al., 2008).

Et av kjerneelementene i faget er å utvikle karrierekompetanse, i læreplanen står det at «å utvikle karrierekompetanse handler om å forstå og utvikle seg selv og egen læring, og å utvikle en trygg identitet. Det handler også om å utforske utdanningsmuligheter og arbeidslivet».

Noe av innholdet i faget er hva slags kompetanse elevene bør lære seg for å være attraktive i dagens og fremtidens arbeidsmarked; å gjøre seg selv ansettbar.

Den som blir sentralbanksjef har ikke hatt UTV, da alle kandidatene var ferdige med ungdomsskolen før det ble innlemmet som fag, men de kan ha snakket med en engasjert rådgiver eller karriereveileder før ulike valg skulle tas, dengang som nå.

Det er en allmenn sannhet at de alle har utviklet mye karrierekompetanse gjennom livet. De har ulik utdannelse og bakgrunn, men er alle tre aktuelle for den samme jobben. Det kan bety at du kan kvalifisere deg til flere forskjellige jobber utfra den kunnskapen og kompetansen om karriere du tilegner deg gjennom utprøving og erfaring. Gjennom karriereveiledning skal

ungdommene få høre om mange forskjellige muligheter og få anledning til å utforske ulike aktiviteter.

I dagens Norge er det vanlig å ha en jobb. I Stortingsmelding 32 viser arbeidskraftundersøkelsen at i 2019 var nesten 80 pst. av befolkningen mellom 20 og 64 år sysselsatt i Norge (Stortingsmelding (32 (2020-2021))). Samfunnet er lagt opp til at flest mulig skal være i arbeid. Det er et stabilt politisk søkelys på at det til enhver tid skal være nok plasser til barn under/i skolealder i barnehage/SFO slik at de som ønsker å jobbe skal ha muligheten til det. Norge trenger arbeidskraft og klarer ikke dekke inn etterspørselen med innbyggerne alene, og må importere arbeidskraft fra utlandet. Å være i jobb blir sett på som viktig for å ha et godt liv.

Ifølge Stortingsmelding 32 ser det å fullføre videregående opplæring dermed ut til å ha en selvstendig effekt, og er trolig viktigere enn mye annet for å sikre en god overgang til arbeidslivet. I samme Stortingsmelding vises det til at faktorer som å stå utenfor jobb øker risikoen for sykdom, ensomhet og følelsen av å ikke tilhøre samfunnet. Det kan tolkes som at det å ikke ha en jobb kan føre til uhelse og utenforskap (Stortingsmelding (32 (2020-2021))).

De fleste av oss skal ikke søke jobben som sentralbanksjef, men det er vesentlig at faget utdanningsvalg gir elevene i ungdomskolen karrierekompetanse som gjør de i stand til å håndtere egne veivalg. Gjennom karriereveiledning og faget utdanningsvalg skal vi gjøre elevene klare for å bli sentralbanksjef, butikkansatt, dronepilot, rørlegger eller sykepleier. Denne oppgaven vil handle om karriereveiledning gjennom karrierelæring, karrierekunnskap, karrierekompetanse og karrierelæringsaktiviteter, med fokus på det siste. Av karrierelæringsaktiviteter vil denne oppgaven ta for seg aktiviteten jobbskygging.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Jeg har vært ansatt i ungdomsskolen i 25 år. Det var en tilfeldighet at jeg kom inn i skoleverket. Planen var å være lærervikar til jeg fant ut hva jeg egentlig ville gjøre. Jeg planla ikke at jeg skulle elske å jobbe i skolen, det fant jeg ut etter hvert. Mitt engasjement for elevene er stort og jeg har et brennende ønske om at de skal få følge drømmene sine, gjort mulig gjennom veiledning, motivasjon og utprøving.

Jeg er opptatt av at ungdommene våre skal ha gode forutsetninger før de foretar valg av videregående programområder. Å gi god karriereveiledning og la de tilegne seg karrierekompetanse er viktige forutsetninger for nettopp det. Det er også vesentlig at de forstår at

valget de foretar ikke er livsavgjørende, men for ett enkelt år av gangen. Det er et ønske at elevene forstår at livslang læring er nettopp det, læring gjennom hele livet i ulike situasjoner.

Tidligere forskning, som jeg kommer nærmere inn på litt senere i dette kapittelet, går på faget utdanningsvalg og aktivitetene som tilbys, mens den ikke i særlig grad fokuserer på hvordan aktiviteten jobbskygging/arbeidsutplassering brukes. Forskning hittil finner at aktivitetene rundt arbeidsutplassering er lite strukturerte, for tilfeldige og overlatt til elevene selv å organisere, om de i det hele tatt gjennomføres. Buland m fl har forsket på faget utdanningsvalg og undersøkt hva elevene mener om arbeidsutplassering. Forskerne finner at elevene ønsker «å gjøre, ikke bare høre». Bulands forskning ser på faget utdanningsvalg i sin helhet og ikke kun på karriereaktiviteten jobbskygging.

Aktiviteten jobbskygging har mange av forskerne diskutert og er blitt nevnt i så å si alle forskningsrapportene. Forskerne er overrasket over at elevene ikke har nevnt jobbskygging som en viktig del i egen karrierelæring og konkluderer med at elevene ikke nødvendigvis har forstått at det er en del av faget utdanningsvalg.

Hvordan kan det ha seg at elevene ikke forstår at jobbskygging er en del av faget utdanningsvalg? Hvis elevene ikke forstår hvorfor de er utplassert og hva formålet med det er, hvordan har skolen og lærerne jobbet med arbeidsutplassering i utdanningsvalg da?

Denne oppgavens langsiktige mål vil være å komme med innspill på hvordan den aktiviteten kan aktualiseres i faget og redusere graden av tilfeldighet i forhold til utprøving av ulike steder å jobbskygge.

Læringsutbytte for dette masterprosjektet er blant annet å gjennomføre et vitenskapelig arbeid som er i tråd med vitenskapelig og forskningsetiske krav. Målet for denne oppgaven er å vise det.

1.2 Problemstilling

Den første målsetningen jeg hadde med dette masterprosjektet var om jeg kunne finne årsakssammenhenger mellom en spesiell aktivitet i faget utdanningsvalg som kunne forbedres for å dempe frafallet i videregående skole (Røed-Larsen, 2021).

Den opprinnelige målsetningen ble imidlertid for vid og datagrunnlaget denne oppgaven baserer seg på vil ikke gi svar på frafallstematikken. Derfor valgte jeg å avgrense problemstillingens mål og intensjon for denne masteroppgaven. Siden det opprinnelige målet med denne oppgaven var å finne ut om aktiviteten jobbskygging kan forbedres, i tilfelle hvordan og om den aktiviteten kan gjøre at færre skoleelever velger feil/bytter

programområde eller slutter midt i det videregående løpet, endres det til å finne ut hvordan jobbskygging som aktivitet i faget UTV brukes i ungdomsskolen.

Min problemstilling er:

Hvordan brukes jobbskygging som aktivitet i faget utdanningsvalg?

For å strukturere arbeidet med oppgaven har jeg i tillegg to forskningsspørsmål:

- 1. Hvordan jobber skolene for å unngå at jobbskygging/utplassering i bedrift preges av tilfeldigheter?***
- 2. Hvordan bindes aktiviteten sammen av oppgaver i faget og bidrar det til refleksjon?***

I læreplanen for faget utdanningsvalg er et av målene «at elevene skal se muligheter og omsette egne idéer til handling og valg, og reflektere sammen med andre over konsekvenser av karrierevalg». Utfordringene med å lage gode forskningsspørsmål ifølge Maxwell er mange (Maxwell & Maxwell, 2013, s. 230).

Forskningsspørsmålet skal ikke være ledende eller komme med et inntrykk en førforståelse av det det forskes på. Videre skal det heller ikke være et spørsmål forskeren allerede vet svaret på (2013). Forskningsspørsmålet skal kunne besvares, men kan være gjenstand for endring om forskeren finner noe i dataene som ikke var kjent på forhånd. I forskningsspørsmålene jeg stiller i denne oppgaven er ordlyden slik at jeg kommer med en før-antakelse. Min motivasjon for å skrive om jobbskygging i en masteroppgave i karriereveiledning er fordi jeg har en antakelse basert på erfaring fra egen praksis. Antakelsen er at aktiviteten er preget av tilfeldigheter og denne oppgaven vil vise gjennom forskningsfunn og analyse om det stemmer.

1.3 Avgrensninger

Å avgrense er nødvendig i forhold til denne oppgavens omfang. Empirien som er utgangspunktet for denne oppgaven, er basert på intervjuer av rådgivere og rektorer på fire ungdomsskoler. Jeg baserer oppgaven på det som kommer fram i intervjuene og har ikke elevenes tanker og refleksjoner med som en del av datagrunnlaget.

All forskning og funn baserer seg på hva som kommer fram i samtaleintervjuene med rektorene og rådgiverne og deres tanker og meninger knyttet til jobbskygging i utdanningsvalg og i for-/etterarbeidet.

Faget i sin helhet er ikke tema, men ulike områder av det kan være tema i analysen av funnene.

1.4 Oppgavens struktur

1 Innledning

Her beskrives bakgrunnen for problemstilling og min egen rolle.

Oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål blir presentert. Tidligere forskning og hvor denne oppgaven finner sin plass i forskningsfeltet kommer inn her.

2 Teoretisk rammeverk og forskningslitteratur

Hvilken teori denne oppgaven lener seg på og vitenskapsteoretisk ståsted.

3 Metodisk tilnærming

Forskningsdesignet blir presentert og jeg viser metoden som benyttes. Forskningsetisk refleksjon er også i dette kapitlet.

4 Resultat og analyse av funn

Her vises resultatene av samtaleintervjuene. Analysen er i dette kapitlet.

5 Diskusjon

I dette kapitlet drøftes analysen opp mot teori.

6 Oppsummering og avsluttende refleksjoner

1.5 Tidligere forskning og plassering i forskningsfeltet

1.5.1 Hvordan har temaet jobbskygging blitt forsket på?

Ved å gjøre et søk på ordene *utdanningsvalg* kommer titusenvis av treff på artikler, avhandlinger, oppgaver og boktitler både på vanlig nettsøk, i Oria og i fagbiblioteket. Søk etter *jobbskygging*, *arbeidsutplassering*, *PRYO (praktisk yrkesopplæring)*, og *arbeidsuke* har mange treff, men kombinert med *forskning* blir treffene færre.

1.5.2 Utdanningsvalgsaktiviteter i Kunnskapsløftet

Lødding og Holen har i 2012 evaluert utdanningsvalg på bestilling fra Utdanningsdirektoratet. De har gjennom Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) gjennomført prosjektet «Karriereveiledning i overgangen mellom ungdomsskole og videregående opplæring» som en del av den forskningsbaserte evalueringen av Kunnskapsløftet. De finner at lærere fra både ungdomsskolen og videregående skole tilkjenner stor usikkerhet

knyttet til nytteverdien av faget utdanningsvalg. De finner også at det å være utplassert på videregående skole eller på en arbeidsplass ikke hadde noen betydning for hvor nyttig elevene opplevde faget. De betrakter det som noe overraskende i studien. De fant at det var svake sammenhenger mellom aktiviteter i faget og opplevd nytte av faget utdanningsvalg.

Denne uklarheten om innholdet og aktiviteter i faget utdanningsvalg er også tidligere rapportert av Lødding og Holen (Lødding & Holen, 2012).

1.5.3 Praktisk utprøving i elevundersøkelsen

Bildet er dessuten konsistent med resultater av Elevundersøkelsen i 2010, hvor det bare var om lag 35-42 prosent av elevene på 9. og 10. trinn som sa seg helt eller delvis enig i at faget utdanningsvalg på ulike måter var nyttig (Lødding & Holen, 2012).

Forskerne mener det er mulig at årsaken til dette er at elevene ikke er klar over at den mer praktiske utprøvingen er en del av faget. Samlet indikerer elevenes svar at mange ikke kjenner til innholdet i faget, og at de kanskje ikke forstår at det er utdanningsvalg de har når de hospiterer på videregående skoler eller i arbeidslivet (2012). Funnene i denne forskningen er ikke at elevene ikke synes arbeidsutplasseringen i utdanningsvalg var nyttig, men at de ikke forsto at arbeidsutplassering var en del av faget utdanningsvalg.

1.5.4 Jobbskygging i USA

Anthony Mann sier i Veilederforum i 2015 at effektiv karriereveiledning handler om å ha mye kontakt med arbeidslivet, gjennom besøk til arbeidsplasser, jobbskygging og jobbmesser (Helen H. Ruud, 2019). Mann henviser til en OECD rapport som har foretatt en undersøkelse av amerikanske tenåringer og konkluderer med positive funn om jobbskygging.

Neumark and Rothstein *examine the impact of teenage participation in US school-mediated job shadowing programmes on education and employment outcomes. Using longitudinal data, they find job shadowing boosts postsecondary education participation rates and reduces incidence of young adult idleness (Dr Deidre Hughes OBE, 2016, s. 54).*

De oppgir at funnene fra tenåringenes jobbskygging kan betraktes som positive bla. på grunn av

- *Learning environment* → *stimulating real-life experiences with work and dialogue about these experiences*
- *career conversations in the workplace* → *giving students exposure to, and experience of work in real life situations.*

1.5.5 Forskningsfunn om frafall

Utdanningsforbundet viser i sin rapport fra 2009 (Utdanningsforbundet, 2009) om ulike funn i forhold til frafall etter at Kunnskapsløftet ble innført. Informantene i undersøkelsen er i betydelig grad enige om at Utdanningsvalg og Prosjekt til fordypning kan ha en positiv effekt. En felles erfaring fra lærerne er at utplassering i arbeidslivet i seg selv ikke fører til god læring. Intervjuene med lærerne viser at en rekke forutsetninger må være til stede for at elevene skal oppleve læring og utvikling.

1.5.6 Utdanningsvalg og jobbskygging i skolesystemene

Buland m fl finner at mange elever i begge skoleslag er enige i at de «vil gjøre, ikke bare høre». Faktiske opplevelser av hverdagen i videregående skole, på høyere utdanningssteder eller arbeidsplasser, gir ifølge elevene langt bedre grunnlag for valg enn ren informasjon (Buland et al., 2014). Analysen viser betydningen av at ungdomsskolene faktisk gjennomfører og bruker faget utdanningsvalg til det det er ment som, nemlig å gi elevene kunnskaper om videregående opplæring og arbeidslivet. På bakgrunn av dette er tanken at det vil være ønskelig å utvide mulighetene for den slags aktiviteter.

Ungdomsskolen har i liten grad inkludert praktiske tilnærminger i sin undervisning. Mange snakker om at det er en utfordring at ungdomsskolen bare er studieforberedende, både i form og innhold, og dermed gir elevene lite erfaringer som kan benyttes til å påvirke valgene de gjør. Hospitering og besøk i bedrift i ungdomsskolen/arbeidsuke ser ut til å brukes litt tilfeldig mange steder. Ofte ser det ut som om det blir opp til eleven å skaffe seg en jobb, og mange elever som er intervjuet gir uttrykk for at de ender opp med å prøve ut ting som de aldri har vurdert å velge sier Buland. Både elever og lærere stiller spørsmålsteget ved om arbeidsuke er rett bruk av knapp tid, særlig når svært mange yrker ikke er tilgjengelige for elevene innenfor disse rammene. Noen trakk fram jobbskygging som et bedre alternativ nettopp fordi dette muliggjør et større repertoar av tilgjengelige yrker. Det finnes eksempler på at elever gjennom slik hospitering/besøk på arbeidsplass har fått aha-opplevelser, og har bestemt seg for framtidig skolegang og yrkesvalg pga. opplevelser under hospitering (Buland et al., 2014).

1.5.7 Utdanningsvalg og jobbskygging i en masteroppgave

Hella skriver i sin masteroppgave om elever ved ungdomsskolen og utplassering i bedrift. Hennes funn er at elever i ungdomsskolen kan ha stor nytte av praktisk opplæring i bedrift. Ved et nært og tett samarbeid mellom skole og bedrift kan elevene ha stor nytte av å være utplassert. Ved å bli kjent med arbeidslivets krav til kompetanse og lære seg å se sammenhengen mellom teori og

praktisk arbeid opplever de gleden og følelsen av mestring (Hella, 2013).

1.5.8 Utdanningsvalg i en doktorgrad

Petra Røise har skrevet en doktorgradsavhandling, utgitt høsten 2022, om utdanningsvalg i ungdomsskolen. Hun har gjort et empirisk studie av dimensjoner av læreplanen i faget. Hun viser til en britisk undersøkelse av elever på 14-15 år som ble spurt om arbeidslivserfaring i skole. Undersøkelsen viser at elevene hadde høye forventninger til nytten av plasseringene og at disse forventningene ble oppfylt. De positive funnene utvider kunnskapen om effekten av arbeidsutplassering, ved å sette søkelys på elevenes meningsskaping (Røise, 2022, s. 19). Røise viser til en doktorgradsavhandling av Ann Karin Sandal som sier at i hennes(Sandals) arbeid trekkes hospitering på arbeidsplasser i faget utdanningsvalg, som viktig erfaringsgrunnlag for valg av videregående retning (2022, s. 21). Røise skriver at Kjærgård-utvalget (*NOU 2016:7, Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn*, s. 142) sier at faget utdanningsvalg er avhengig av gode samarbeidspartnere i arbeidslivet. Utvalget vektlegger at kontakt med arbeidslivet har betydning for elevenes karrierelæring og utbytte av skolens karriereveiledning. Røise sier videre at karrierelæringsaktiviteter i samarbeid med arbeidsliv byr på noen utfordringer, det er krevende for arbeidslivet å ta imot ungdommer og det er ikke uproblematisk logistisk å organisere det inn i skolehverdagen (Røise, 2022, s. 22)

1.5.9 Min oppgaves plass i forskningsfeltet og oppsummering

Min forskning plasserer seg som et tilskudd til nyere forskning etter at Fagfornyelsen ble innført i 2020. Denne oppgaven har samme datagrunnlag som prosjektstudiet til NTNU Samfunnsforskning i samarbeid med NORCE, Universitetet i Sørøst-Norge og Aarhus Universitet på oppdrag fra Kompetanse Norge, som våren 2021 fikk i oppdrag å *undersøke kvaliteteten i karriereveiledning i skolen*. Prosjektstudiet ble avsluttet og publisert sent våren 2022. Denne oppgaven er i slutfasen da Røises doktoravhandling om faget utdanningsvalg i ungdomsskolen ble publisert høsten 2022.

Det forskning og evaluering av faget utdanningsvalg viser er at ungdommer kan oppleve det som nyttig å være utplassert i arbeidslivet, om det gjøres riktig. Hovedmotivasjonen min for å skrive en master i karriereveiledning er nettopp for å forske på hvordan jobbskygging brukes av karriereveiledere og skoleledere i utdanningsvalg i ungdomsskoler i Norge.

Min erfaring gjennom alle årene i skolen er at jobbskyggingen baseres mer på tilfeldigheter og personlige kontakter enn på bevisste valg.

En del av elevene har ikke nettverk de kan bruke og spør om jobb på steder de ikke i

utgangspunktet vil vurdere å jobbe på senere. Setningen; «Jeg bare går og spør på Rema», har vært en gjenganger på egen skole. Beliggenheten til butikken spiller inn, det er den butikken som ligger nærmest skolen, og de som jobber der har en fantastisk innstilling til å gi alle en sjanse. De som spør om å jobbskygge der får så å si alltid lov. Det gir god karrierelæring for elevene, særlig om de har valgt helt bevisst å jobbe der, kanskje fordi de har en tanke om å søke seg i retning av forretningsdrift og varehandel senere. Slik dagens praksis er kan det virke som det er mer en tilfeldighet og manglende nettverk eller manglende vilje til å finne seg en plass å prøve ut på, eller en kombinasjon av alle, som gjør at en del elever jobbskygger nettopp der. Å la elever som er interessert i tall og politikk f.eks. jobbskygge en sentralbanksjef ville vært en spennende mulighet om det lot seg gjøre i praksis.

Det er vesentlig at elevene forstår hensikten med hvorfor de skal på jobbskygging.

2 Teoretisk rammeverk og forskningslitteratur

I denne oppgavens problemstilling bruker jeg flere ord som bør defineres. Jobbskygging er et sentralt ord og det blir beskrevet under ordet karrierelæringsaktivitet, som også defineres.

Karrierelæring og karrierekompetanse er to ord som ikke er nevnt i problemstillingene eller forskningsspørsmålene, men som implisitt er tema og det er av betydning å definere dem.

2.1 Karrierelæring

Jeg forholder meg til definisjonene som blir brukt i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning og der beskrives ordet på følgende måte:

karrierelæring som en pågående læringsprosess som skjer uformelt og ustrukturert, simpelthen ved at man lever og erfarer. Samtidig kan karrierelæring, som all annen læring, legges til rette for og struktureres. Slik strukturert karrierelæring kan dreie seg om å lære noe nytt, men også bli bevisst på, og aktivere, den kompetansen en allerede har (Kompetanse Norge 2019).

I denne oppgaven vil karrierelæring bli nevnt mange ganger fordi jeg skal forsøke å forklare aktiviteten jobbskygging som en måte elevene i ungdomsskolen får karrierelæring på.

2.2. Karrierekompetanse

Målet med karrierelæring er at elevene skal utvikle en karrierekompetanse og den definisjonen som ligger til grunn er også hentet fra Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. På engelsk brukes betegnelsen career management skills (CMS) eller career competence, i Norden benyttes betegnelsen «karrierekompetanse». Definisjonen på karrierekompetanse blir gitt i kvalitetsrammeverket:

Karrierekompetanse er kompetanse som setter mennesker i stand til å håndtere sin karriere, også i forandring og overganger. Det er kompetanse til å kjenne og forstå seg selv og sin kontekst, til å handle og ta valg og til å håndtere dilemmaer og spenninger knyttet til liv, læring og arbeid. Det inkluderer innsikt i at den enkelte formes av sine livsvilkår og handlinger, men også kan påvirke og forme egen og fellesskapets framtid (Kompetanse Norge 2019)

2.3 Karrierelæringsaktiviteten jobbskygging/arbeidsutplassering

Med begrepene jobbskygging eller arbeidsutplassering menes aktivitetene som er knyttet til faget utdanningsvalg på ungdomsskolen og som betraktes som en aktivitet som gir karrierelæring for elevene. Den aktiviteten går ut på at elevene følger en foresatt/voksen på deres arbeidsplass, en

eller flere dager, en eller flere ganger i løpet av ungdomsskolen. Det skal ikke assosieres med hospitering eller arbeidsutplassering/YFF på yrkesfaglige programområder på videregående skole.

Den voksne kan være en foresatt eller bekjent av familien og også en ukjent. På mange ungdomsskoler brukes elevens eget nettverk for å finne sted å jobbskygge. Det er unntaksvis at kontaktlærer eller karriereveileder hjelper eleven med å finne arbeidsplass. Noen skoler har opptil en uke sammenhengende, mens andre har en til to dager flere ganger i løpet av ungdomsskoleløpet. Ungdomsskoleelevene jobbskygger på en arbeidsplass det som tilsvarer en skoledag, dvs. i 6 timer. De får arbeidsoppgaver eller følger/skygger en kontaktperson gjennom den dagen.

2.4 Teoretisk rammeverk

Kompetansemålene i læreplanen til faget utdanningsvalg er å bidra til å gjøre elevene i stand til å ta gode utdannings- og yrkesvalg. Gjennom arbeidet med faget skal *elevene skaffe seg kunnskap om muligheter og krav i utdanningssystemet og i arbeidslivet* (Utdanningsdirektoratet). Det står videre at elevene skal tilegne seg kunnskap om *arbeidslivet gjennom utprøving og utforskning*.

Andreassen sier i en artikkel i Utdanningsvalg at det er elevenes kompetanse som er målet, ikke det valget de skal ta om videregående opplæring (Lingås et al., 2016). Hun viser i samme artikkel til Sultana som sier at læringen skal ha som mål å utvikle elevenes karrierekompetanser som gjør dem bedre i stand til å samle inn og behandle informasjon, treffe og implementere karrierebeslutninger og håndtere overganger (Lingås et al., 2016, s. 20)

Denne oppgaven ser på hvordan en aktivitet brukes i faget og hvordan skolene jobber for å unngå at aktiviteten preges av tilfeldigheter. Den ser på hvordan skolene binder aktiviteten sammen med oppgaver i faget og om det bidrar til refleksjon. Aktiviteten er praktisk utprøving i bedrift som en karrierelæringsaktivitet, definert i forrige avsnitt, og går under betegnelsen jobbskygging. Å lære gjennom erfaring i praktisk utøvelse.

Teoriene som ligger til grunn for at den karrierelæringsaktiviteten er interessant baserer seg på blant annet Benjamin Blooms læringstaksonomitenking, David Kolbs læringsteori, i at all læring er erfaringsbasert og Bill Laws DOTS, en læringsprosess i fire nivåer.

Ifølge Bloom så kan kunnskapsfeltet deles inn i tre hovedområder: det kognitive, det affektive og det psykomotoriske. I de nasjonale karriereutviklingsrammeverkene er det særlig det kognitive området, og til en viss grad det affektive, som er blitt vektlagt. I Blooms opprinnelige teori er det

kognitive området delt inn i seks nivåer: kunnskap, forståelse, anvendelse, analyse, syntese og evaluering. Kunnskap er det laveste nivået og evaluering er det høyeste (Haug, 2018, s. 65) Nivåene i taksonomien er hierarkiske. Det betyr at et høyere nivå inkluderer alle nivåene under; f.eks. inngår kunnskap og forståelse i anvendelse av stoffet (2018).

Mange lærere kjenner til Bloom gjennom vurderingsarbeid og arbeid med læreplaner. Det vises til Blooms taksonomi i forhold til hvor en elev er i sin utvikling og hvor ønsket utvikling går. Bruken av måloppnåelser i vurderingsarbeid henviser til Blooms taksonomi. Taksonomien har imidlertid møtt kritikk fra flere hold. Haug viser til at Hooley mfl. påpeker at Bloom har visse verb som tilhører de ulike kognitive nivåene, men at de ikke alltid vil gi entydige vurderinger. Et eksempel det vises til er at om en elev *beskriver* noe, så vil det tilsvare «lav måloppnåelse». Mens om eleven *vrderer* noe vil det tilsvare «høy måloppnåelse». Da kan utfordringen komme om en elev f.eks. skal beskrive et komplekst fenomen. Eller om eleven skal vurdere en situasjon som er velkjent og enkel (2018, s. 67). Haug sier videre at det er ifølge Throndsen og hennes kolleger viktig å se beskrivelsen i lys av den aktuelle situasjonens kompleksitet.

Når det gjelder karrierelæring så sier Haug at Sultana påpeker:

In the case of the CMS, the choice of assessment strategies presents specific challenges and issues given that both process and outcomes are important (Haug, 2018, s. 67).

Sultana setter her karrierelæringen i sammenheng med en generell og kjent diskusjon om vurdering for eller av læring. Han refererer i Haug til bla. Gardner og skriver at vurdering av måloppnåelse innenfor karrierelæringsfeltet:

...serves a number of functions in learning including

- (a) informing learners about their progress, and indicating next steps,
- (b) informing other (such as parents and employers) about the new or improved competences of an individual,
- (c) providing credentials that formally signal a competence profile, and
- (d) encouraging engagement and motivation – here assessment and feedback is most effective when it is timely, specific, personalized, challenging, and constructive (Haug, 2018, s. 67, 68)

Haug sier at i den forbindelse omtaler Hooley og hans kolleger Kolbs kognitive modell for erfaringsbasert læring som et alternativ til Blooms læringstaksonomi. Svendsrud tar utgangspunkt i den modellen i sin bok om karriereveiledning i et læringsperspektiv (2018, s. 68).

Andreassen viser i Utdanningsvalg til Kolb som beskrev læring som en prosess der erfaring

omdannes til erkjennelse. Han presenterer en lærings sirkel, som ble utviklet med utgangspunkt blant annet i læringsteoriene til Lewin, Dewey og Piaget. Den viser fire sirkulære stadier i læringsprosessen: konkret opplevelse, reflekterende observasjon, abstrakt konseptualisering og aktiv eksperimentering. Herfra går veien tilbake til ny konkret opplevelse (Lingås et al., 2016, s. 22).

Haug sier at hos Kolb er synet at læringen vil foregå som en sirkulær eller syklisk prosess som omfatter fire læringsstadier, og all læring baserer seg på det som eleven har lært tidligere. Kolb omtaler læring som en holistisk tilpasningsprosess til verden, fordi både tanker, følelser, sansing og adferd er integrert i læreteorien (Haug, 2018, s. 69).

Haug viser til at Atkison og Murrell har skrevet en artikkel hvor de argumenterer for at Kolbs erfaringslæringsteori kan bli brukt i en metamodel for karriereutvikling. De tar utgangspunkt i de fire stadiene i Kolbs lærings sirkel og kommer med konkrete eksempler på hvordan en i veiledning kan lage læringsprosesser som inkluderer de fire læringsstadiene. De er opptatt av at veisøker selv må velge hvilke av de dimensjonene som kan være med på å løse deres problem i enhver læresituasjon. De poengterer også at læringen vil foregå i en sirkelformasjon og at kompleksiteten på oppgavene vil øke etter hvert slik at veisøker kan oppnå karriereutvikling på et høyere nivå (Haug, 2018, s. 70).

Et annet alternativ til de Bloom-baserte læringsmodellene kan være Bill Laws karrierelæringsteori, DOTS. Laws teori ble utviklet som en læringsmodell for utvikling av karrierekompetanse basert på DOTS-rammeverket (Haug, 2018, s. 71). Teorien er bygget på ti antagelser om karrierelæring. Basert på de har han utviklet en modell for karrierelæring som sammenfatter læringsprosessen i fire nivåer:

1. Å oppdage (decision learning(D)) – få informasjon til å komme videre
2. Å ordne (opportunity awareness (O))– ordne informasjonen på en fornuftig måte for å skape mening og se forskjeller og likheter
3. Å fokusere (transition learning(T))– vite hvem og hva man skal være oppmerksom på, og hvorfor
4. Å forstå (self awareness(S))– vite noe hvordan noe fungerer og hvilke handlinger som fører til hva, forklare

I likhet med Bloom er denne modellen basert på at veisøker skal bevege seg hierarkisk fra et nivå til det neste. Det innebærer et syn på at å oppdage er en forutsetning for å ordne, å ordne er en

forutsetning for å fokusere og så videre (Haug, 2018, s. 73).

I faget utdanningsvalg er karrierelæringen basert på at elevene er aktive i sin egen karrierelæring. De skal oppdage egne egenskaper, få informasjon om muligheter i veien videre, få læring gjennom praktisk utprøving og reflektere i etterkant av ulike aktiviteter. Jobbskygging er en aktivitet som kan utvikle karrierelæring hos elevene. De får kunnskap gjennom erfaringsbasert læring og skal i etterkant ordne det de erfarte og reflektere hvordan det er nyttig eller ikke nyttig for dem i valg av vei videre.

2.5 Vitenskapsteoretisk ståsted

Noe forenklet kan man si at det finnes to hovedretninger innenfor vitenskapen: positivisme og hermeneutikk.

Positivisme er ifølge Thurén å skape så sikker kunnskap som mulig. Ifølge positivismen har vi mennesker to, og kun to kilder, til kunnskap:

- Det vi kan iaktta med våre sanser → observasjon.
- Det vi kan regne ut med vår logiske sans (Thurén, 2009, s. 21, 22) Det kalles harde fakta ifølge Thurén.

Denne oppgavens problemstilling besvares ved å bruke samtaledata og intervju dvs. kvalitativ metode. Det personene svarer utfra egne opplevelser og erfaring blir fortolket. Det kan ikke kalles harde fakta siden det er informantenes meninger og refleksjoner. Svarene eller funnene blir analysert og å fortolke hendelser eller fenomener er hermeneutikk. Det er en vitenskapelig retning som er motsatsen til positivisme. Den er usikker og et nødvendig supplement til det «harde» positivistiske og rasjonalistiske tankesettet sier Thurén (2009, s. 113). Han sier videre at kvalitativ metode innebærer, til forskjell fra kvantitative metoder, at enkelthendelser og tilsynelatende små detaljer kan tillegges stor vekt (2009, s. 113).

Empirien er informantenes erfaringer, meninger og opplevelser og de fortolkes. Fenomener som kommer til syne kategoriseres. Fenomenologien sier at vi som forskere skal se på svarene informantene kommer med og som forsker være så åpen som det er mulig å være, mens gjennom hermeneutisk retning kommer forskerens førforståelse inn og kan påvirke tolkningen.

Jeg vil tilstrebe å være åpen for de funn som empirien bringer på bane, samtidig kan det bli vanskelig å ikke la min førforståelse spille en rolle. Den kan påvirke fortolkningen av svarene og den kan ha preget intervjusituasjonene; hvordan jeg stilte spørsmål og hvordan kroppsspråket mitt uttrykte anerkjennelse eller undring. Den kan ha påvirket hvordan jeg analyserer og tenker rundt de svarene som foreligger, selv om målet mitt som forsker er å være nøytral eller løsrevet fra

forforståelser. Thurén sier at det er en illusjon å tro at forskningen kan være verdimesig nøytral. Enten forskeren vil det eller ikke, kommer hans eller hennes vurderinger til å påvirke resultatet (Thurén, 2009, s. 65)

Han sier videre at et vekselspill mellom forforståelse og erfaring, mellom helhet og del, blir kalt en «hermeneutisk sirkel». Forforståelsen utvikler seg fra fordom til virkelig forståelse. Forforståelsen preger vår måte å se virkeligheten på (2009, s. 70). Som forsker vil jeg forsøke å ha med meg at jeg kan ha en forforståelse når dataene analyseres, da skal jeg identifisere den og prøve å se dataen med større avstand om jeg merker at forforståelsen står i veien for eventuelle funn. Denne oppgavens vitenskapsteoretiske ståsted er ut fra et hermeneutisk perspektiv siden det ikke handler om harde fakta, men om fortolkning av fenomener. Nyeng sier at en hermeneutiker vil insistere på at både følelser og handlinger er det de er i kraft av en større sosial sammenheng, og at vi ikke kan forstå dem uten at de tolkes inn i sin meningsgivende kontekst. Delene er forståelige først i lys av helheten (Nyeng, 2012, s. 48).

3 Metode

Tidligere forskning har vært på utdanningsvalg som fag, det har blitt forsket på rådgiveres ansvarsområder og kompetanse. Forskning har tatt for seg læreres forutsetninger for å undervise i faget og hvordan fagets nytteverdi har vært for de som står ovenfor valg. Tidligere forskning har, så langt jeg kan se, ikke hatt særlig søkelys på akkurat det problemstillingen i denne oppgaven går ut på, selv om det har blitt forsket på hva slags aktiviteter som gir uttelling og ikke.

Tidligere forskning har sett på aktiviteter i faget utdanningsvalg generelt og konsentrert seg om andre områder. Et viktig siktemål med min oppgave er å tilføre nyanserende og supplerende kunnskap om karrierelæringsaktiviteten jobbskygging.

3.1 Valg av metode

Da arbeidet med dette masterprosjektet var under planlegging fikk jeg muligheten til å være med i et prosjektstudie. Det er NTNU Samfunnsforskning i samarbeid med NORCE, Universitetet i Sørøst-Norge og Aarhus Universitet på oppdrag fra Kompetanse Norge, nå Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, som er ansvarlige for prosjektstudiet.

Oppdraget er å lage en *undersøkelse av kvalitet i karriereveiledning i skolen*. Det er til sammen fem masterstudenter med i studiet, i samarbeid med fem erfarne forskere. Min metode er derfor sammenfallende med metoden brukt i dette forskningsprosjektet.

Da problemstillingene for prosjektet var formulert ble vi som masterstudenter invitert inn i møter for å høre drøftingen av hvordan problemstillingene best kunne besvares. Ulike metoder ble diskutert. Målsetningen var å få dybdesvar på komplekse spørsmål.

3.2 Kvalitativ metode eller kvantitativ metode

Når metoden skal velges er det mange ting som spiller inn. Skal forskningen undersøke feltet i dybden eller i bredden? Ifølge Skilbrei avgjør formuleringen til problemstillingen om forskeren skal velge kvantitativ eller kvalitativ metode. Skilbrei viser til at om forskeren stiller spørsmål angående omfang, fordeling og direkte årsakssammenhenger, bør det velges en kvantitativ gjennomføring. Om problemstillingen i stedet er rettet mot å forstå innhold og meningssammenhenger, bør forskeren gjennomføre et kvalitativt forskningsprosjekt. Valget mellom å gjennomføre en kvalitativ eller en kvantitativ undersøkelse handler derfor om hva slags type spørsmål man stiller sier Skilbrei (Skilbrei, 2019, s. 92). Om kvalitativ metode velges er observasjonsdata, samtaledata eller tekstanalyse måter å innhente data på.

Vil denne oppgaven best bli besvart ved å velge en kvalitativ eller en kvantitativ metode?

Siden problemstillingen handler om å finne ut *hvordan* et fenomen forholder seg i det virkelige liv, er det mest hensiktsmessig å bruke kvalitativ metode, for å få muligheten til å forstå dypere det det spørres om. Spørsmålene vil være orientert mot innhold og meningssammenhenger, og det vil da være riktig å bruke kvalitativ metode ifølge Skilbrei (2019). Det ville vært nyttig å bruke kvantitativ metode for å undersøke utbredelsen av det problemstillingen handler om, men svarene ville ikke blitt presise nok. Å få mange svar hjelper ikke om ikke svarene er riktig i forhold til det oppgaven undersøker.

3.3 Valg av data; observasjon, tekstanalyse eller samtaledata

Det å observere eller innta en mer tilbaketrukket rolle vil gjøre det vanskelig å få svar på spørsmål som går i dybden. Det er mulig å observere mye, men hva som gir læring og utvikling kan ikke observeres alene, der vil det være mer nødvendig med tilleggsdata.

Kan tekstanalyse være et supplement til den metoden som blir valgt? Det vil være aktuelt og ønskelig, det eneste som vil være utfordringen med det er å begrense omfanget av empiri eller innsamlet data. Faren med å ha for mye data er at det blir vanskelig å få oversikt og gå i dybden.

Da står samtaledata igjen som den metoden som virker mest egnet og det er den metoden jeg har valgt for å forsøke å få svar på problemstillingen. Larsen sier at det er flere fordeler med intervju som metode. Forskeren møter ofte informantene ansikt til ansikt, det er en fordel i forbindelse med bortfall, siden som hun sier, det ikke er så mange som trekker seg fra et intervju, men mange lar være å fylle ut tilsendte skjemaer. Utfordringen med forhåndsutfylte skjemaer er ofte at en har så lite kunnskap om et fenomen at det er umulig å lage gode spørreskjemaer. En annen fordel som hun peker på, er at forskeren i intervjuer kan stille oppfølgingsspørsmål og sørge for å få utfyllende og utdypende svar. Det kan rydde opp i misforståelser og la forskeren gå dypere inn i temaet (Larsen, 2017, s. 29).

Hvilken type samtaledata er mest egnet? Med samtale menes intervju, og det er flere varianter å velge blant. Vil fokusgruppeintervju, gruppeintervju eller individuelle intervju gi svarene denne oppgaven etterspør? Hvor mange intervju vil gi best mulig representasjon/validitet/reliabilitet?

3.4 Forskningsdesign

Denne oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål går ut på å hente svar fra hva informantene har erfart og hvordan de tenker og reflekterer rundt temaene i intervjuene. Svarene vil

fortolkes og detaljer kan få stor plass. Oppgavens metode er kvalitativ og som tidligere nevnt, er denne oppgaven vitenskapsteoretisk innenfor hermeneutikken.

Brinkmann sier at formålet med det kvalitative forskningsintervjuet er å forstå sider ved intervjupersonens dagligliv, fra hans eller hennes eget perspektiv. Forskningsintervjuets struktur er lik den dagligdagse samtalen, men som et profesjonelt intervju involverer det også en bestemt metode og spørreteknikk (Kvale, 2015b, s. 42).

Launsø beskriver i *Forskning om og med mennesker* (Launsø et al., 2017) at det finnes 4 forskningstyper:

1. Beskrivende: statistikk, cases, narrativer
2. Forstående: årsak/virkning
3. Forklarende: fortolke
4. Handlingsrettet: aksjonspreget

Den forskningstypen som passer med denne oppgavens metode og forskningsperspektiv er nummer tre, den forklarende eller den fortolkende.

Problemstillingen og forskningsspørsmålene besvares ved å bruke samtaledata og intervjuere flere informanter enkeltvis, i par eller i grupper.

Formen på innhenting av data vil foregå med semi-strukturerte intervju, ved hjelp av intervjuguider tilpasset hver målgruppe, som er tilfeldig valgt ut i forhold til geografi. For å få en representativ gruppe er informantene valgt ut fra flere kategorier, som jeg kommer nærmere inn på i avsnittet om datautvalg.

Prosjektstudiet består av fem erfarne forskere og fem masterstudenter. Vi som er studenter får lov til å bli med på møter, lytte til drøftinger og komme med innspill. Vi skal være med på møtene med informantene og transkribere intervjuene, men etter det jobber vi som studenter med våre egne oppgaver, mens forskerne fortsetter med å analysere funnene i forhold til prosjektstudiet.

Jeg vil forsøke å være kritisk til egen forskerrolle og være åpen for nye funn og vil tilstrebe å være kritisk til egen bakgrunn om jeg oppdager at jeg har en førforståelse som kan ødelegge for funn.

Funnene skal tale for seg og analyseres opp mot teori, det blir belyst i neste avsnitt.

3.5 Forskningsetiske refleksjoner

Vil det være mulig for meg som forsker å innta en helt objektiv rolle til det det skal forskes på? Er det nødvendig at forskeren er objektiv? Er det ikke nettopp fordi jeg har noe jeg ønsker svar på at

jeg ble forsker? Ville jeg undret meg over det jeg forsker på om det ikke var nettopp for min bakgrunn? Som rådgiver/karriereveileder sitter jeg med en førforståelse og et inntrykk av noe jeg ønsker å finne noe mer ut av; aktiviteten jobbskygging i ungdomsskolefaget utdanningsvalg. Jeg har en førforståelse av at den preges av tilfeldigheter, det er bakgrunnen for at jeg i det hele tatt gikk inn i forskerrollen. Det er det denne oppgaven handler om, så det ligger i underbevisstheten min i det jeg trer inn i en annen rolle, nemlig forskerrollen. Kan jeg løsrive meg fra førforståelsen og opptre uten at underbevisstheten er med under intervju av informanter og betrakte dataene /funn helt løsrevet i etterkant?

Det er vanskelig å si at jeg ikke blir påvirket av meg selv, det er et paradoks, jeg kan ikke løsrive meg fra meg selv. Jeg kan tilstrebe å opptre profesjonelt under intervjuene, og innta en så nøytral rolle som mulig. Det er andre forskere til stede under intervjuene som vil bidra til at innhenting av data foregår korrekt og dempe hverandre som forskere for å unngå synlig påvirkning av informantene. Er forskere helt nøytrale i en intervjusituasjon? Vil ikke ansiktsuttrykk, nikk, bekræftende blick eller det motsatte påvirke de som intervjues? Det er mulig, men det er metoden som benyttes. Formen på disse intervjuene er menneskelig interaksjon, hvis ikke ville metoden vært f.eks. en spørreundersøkelse.

Når jeg skal analysere funnene vil det være vanskelig å ikke la underbevisstheten komme til syne, men jeg skal forsøke å la funnene tale for seg, uten at min forforståelse kommer i veien. Da de skal fortolkes og jeg skal analysere funnene, vil egen rolle som forsker og som rådgiver blandes, jeg kan ikke løsrive meg fra det.

Nyeng sier at empiriske data er et produkt også av observatørens blick og ikke ren avbildning av verdens beskaffenhet. Det som er gjenstand for samfunnsvitenskapelige studier, er ikke harde fakta, men meningsfenomener (...) Empirien fremkommer derfor ikke ved observasjon alene, den må tolkes i lys av sin kontekst. Forskeren er selv en del av den sosiale virkeligheten og er dermed prinsipielt avskåret fra å kunne innta et nøytralt tilskuerståsted. Han eller hun vil uunngåelig ta med seg både en kulturelt formet virkelighetsforståelse og en personlig historie i sin jakt på empirisk kunnskap (Nyeng, 2012, s. 50, 51).

Funnene er imidlertid interessante uansett hva de viser, og jeg er åpen for at de viser noe annet enn min førforståelse, det er nettopp derfor denne forskningen finner sted. Nyeng sier at vi er selvfortolkende og selvforstående vesener. Vi ikke bare lever, vi tenker også over hvordan og hvorfor vi lever. Vi ikke bare *er*, vi tenker også over hvem vi er, og hvorfor vi er slik vi er (2012, s. 171).

3.5.1 Validitet

Validitet innebærer at man virkelig måler det man vil måle sier Thurén (Thurén, 2009, s. 41).

Larsen sier at validitet handler om at vi har samlet inn data som er relevante for problemstillingen vår slik at slutningene vi trekker, er valide. Det dreier seg om at vi stiller spørsmål som gir svar på undersøkelsen vår. Det går ut på om vi har grunnlag for å bekrefte våre funn og de slutningene vi trekker. Validitet i kvalitative studier handler mer om bekreftbarhet, troverdighet og overføringsverdi (Larsen, 2017, s. 93). Da vi intervjuet informantene var det ved å bruke en intervjuguide med spørsmål som var gjennomarbeidet av erfarne forskere og oss masterstudenter. Sammen kom vi fram til spørsmål som ville la seg besvare. Om vi i intervjusituasjonene ikke fikk klare svar på det vi stilte spørsmål om, stilte vi oppfølgingsspørsmål, eller ba informantene om å utdype.

3.5.2 Reliabilitet

Larsen sier at reliabilitet viser til nøyaktighet eller pålitelighet, altså at undersøkelsen vår er pålitelig, og at nøyaktighet har ligget til grunn i prosessen (Larsen, 2017, s. 94).

Videre sier hun at reliabilitet i kvalitative undersøkelser knyttes ofte til troverdighet. De empiriske funn som presenteres, skal være basert på data om faktiske forhold. Datamaterialet er ikke troverdig dersom det bygger på forskerens subjektive skjønn eller skyldes tilfeldige omstendigheter under prosessen. En måte å sikre høy reliabilitet på er at det er flere forskere som gjør den samme transkripsjonen og kodingsprosessen (Larsen, 2017, s. 95).

Vi var totalt 10 personer som samlet inn data og det var alltid to eller tre forskere til stede på alle intervjuene. Intervjuguidene var laget på forhånd gjennom samarbeid og utprøving. I etterkant ble intervjuene transkribert av forskjellige masterstudenter. Transkripsjonene og lydopptakene har vært tilgjengelige for alle som var med i prosjektgruppen. De ble anonymisert før de ble gjort tilgjengelige for alle i gruppen. Forskere og masterstudenter har lyttet til alle intervjuene, med transkripsjonene utskrevet i papir og deretter fulgt setning for setning på lydopptakene. Eventuelle hørbare feil eller misforståelser har blitt rettet opp underveis. Innsamlingen av data er kvalitetssikret av mange ulike personer og det gjør reliabiliteten høy.

3.6 Planlegging av intervju

Da intervjuguidene skulle lages diskuterte vi hvordan vi skulle få svar på problemstillingene. Helt åpne samtaler med informantene ville kunne være for

løse og gjøre at problemstillingene ikke ble besvart fordi noen spørsmål kanskje ikke ville bli stilt. Strukturerte intervjuer kunne bli for rigide i formen og ikke gi oss muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål om svarene vi fikk ville bli gjenstand for tolkning.

Metoden vi diskuterte oss fram til ble å ha semi-strukturerte intervjuer med fire forskjellige informantgrupper på alle skolene. Vi lagde intervjuguider til de ulike informantgruppene i forkant av intervjuene. Intervjuguidene ble testet ut med noen pilotintervjuer før datainnsamlingen startet. Spørsmålene var i stor grad like for alle informantgruppene. Planen ble å ha enkle og lite kontroversielle spørsmål til å begynne med, for så å gå i dybden og grave dypere i hva informantene tenkte underveis i samtalen. Lenger ut i intervjuene stilte vi det som kan ha blitt oppfattet som kontroversielle spørsmål, f.eks. spørsmål om hvordan skoleeier var involvert i skolens planer rundt karriereveiledning. Om skoleeier var med og tok beslutninger rundt f.eks. arbeidspraksis, eller om de hadde fått tilbud om videreutdanning i utdanningsvalg om de manglet kompetanse. Det er spørsmål som informantene kan streve med å svare på av grunner som går på lojalitet ift ledelsens fokus eller prioritering av midler.

3.7 Metodetilnærming

Problemstillingen går både på *hvordan* en aktivitet brukes, og om *oppgaver i for- og etterkant* kan få ungdommene til å reflektere. Det vil si at oppgaveformuleringen kan blitt sett på som en hypotese, *hvordan en aktivitet brukes*, som det da kan deduseres utfra. Det kan deduseres ut fra teori til empiri, dvs. testing av en hypotese opp mot innsamlet data. Det kalles en deduktiv tilnærming.

Problemstillingen kan også ses som en induktiv prosess, å trekke logiske slutninger fra enkelttilfeller til en mer allmenn regel. Det kalles en induktiv tilnærming. Ringdal viser til vitenskapssirkelen av Walter Wallace, se fig. 1 hvor det kan ses på som en vekselvis prosess, at forskeren går i en sirkel mellom induktiv og deduktiv tilnærming (Ringdal, 2013, s. 46).



Figur 3-1: «Vitenskapssirkelen» inspirert av Walter Wallace, gjengitt i Ringdal (Ringdal, 2013, s. 46).

Denne oppgaven vil se hva innsamlet data viser og danne teoretiske perspektiver på bakgrunn av det, kalt induktiv forskningsmetodisk tilnærming. Det vil allikevel være nødvendig å veksle, da deduksjon kan bli nødvendig når funnene skal analyseres. Det betyr i praksis at metoden vekselvis vil være både induktiv og deduktiv, som vist i figuren over.

Ann Kristin Larsen sier at ofte utformes og utvikles problemstillingen underveis i prosessen. Forskeren er åpen for ulike forklaringer og har ikke utelukket noe før undersøkelsen starter (Larsen, 2017). Den kan kalles en antakelse eller en hypotese, om den kan kalles deduktiv eller induktiv er avhengig av fokuset.

Larsen viser til Leseth og Tellmann som sier at gjennom en induktiv metode tar ikke forskeren utgangspunkt i noen bestemt teori, men har en mer åpen problemstilling. Relevant teori kobles ofte opp mot funnene etter at data er samlet inn (Larsen, 2017, s. 24).

Larsen sier videre at det er vanlig å veksle mellom induktiv og deduktiv tilnærming gjennom forskningsprosessen. Det handler om at det i praksis vil være umulig å være bare induktiv eller bare deduktiv. Å starte en undersøkelse uten å være preget av teoretisk antakelse eller personlige forventninger til hva en kan finne er sannsynligvis umulig (Larsen, 2017, s. 24). Jeg har dannet meg en førforståelse over et fenomen, og det er grunnen til at denne oppgaven skrives. Den ligger i bakgrunn for alt jeg gjør.

3.8 Datautvalg

Med tanke på at det er flere ting som skal belyses må det også planlegges godt hvem som skal rekrutteres til datainnsamlingen. Hvordan finne informantene og få tilgang til dem?

Alle masterstudentene kunne komme med innspill til forskerne i studiet på drøftingen rundt utvelgelsen av informanter.

Prosjektstudiet skal speile Norge bredest mulig. By og land, små og store, homogene og heterogene skoler var vesentlig å finne for å få best representasjon. Fire ungdomsskoler og fire videregående skoler ble valgt ut fra nevnte kriterier. Det var en tidkrevende prosess å finne skoler som passet til utvalgskategoriene og enda mer utfordrende å få de til å bli med på prosjektet, og å finne tid til å intervju dem. Forskjellige forskergrupper ble satt sammen med ansvar for noen skoler hver. Alle var ikke med på alle intervjuene, men alle fikk tilgang til alle intervjudataene.

Hver skole ble igjen delt inn i fire ulike informantgrupper. Informantene ble intervjuet individuelt, som par og i fokusgruppe. Utvalget prosjektstudiet har gjort i forhold til utvalgelse av informanter kan brukes til å besvare problemstillingen og forskningsspørsmålene for min oppgave.

Utfordringen for min del blir å begrense empirien. Jeg har tilgang til 32 ulike samtaledata, innhentet i prosjektet. Hvordan kan jeg avgrense utvalget og få tilfredsstillende svar?

Nedenfor er datautvalget skjematisk med skolene bortover en horisontal linje mens informantgruppene er sortert vertikalt eller i nedadgående kolonner.

Usk 1= Ungdomsskole 1, Vgs1= Videregående skole 1 etc.

Tabell 3-1.

	Usk 1	Usk 2	Usk 3	Usk 4	Vgs 1	Vgs 2	Vgs 3	Vgs 4
1. Rådgiver								
2. Lærere (i par)								
3. Rektor								
4. Gruppe (alle over)								

Det er nødvendig å avgrense empirien for denne oppgavens størrelse.

Problemstillingen kan kun besvares ved å se på samtaledata fra ungdomsskolene, de som er forkortet «usk 1 - usk 4». Prosjektgruppen besøkte totalt 8 skoler, hvorav de 4 videregående skolene ikke er interessante eller relevante for denne oppgaven og derfor utelukkes de fra min forskning.

På de 4 ungdomsskolene hentet vi totalt inn data fra 4 informantgrupper. Å ha 16 intervju som

utgangspunkt blir for omfattende for denne oppgavens omfang. Alle rådgiverne på ungdomsskolene var også lærere i UTV, noen i samarbeid med flere andre. Det gjør at å bruke rådgivernes intervjuer også vil bringe inn læreres perspektiv, i og med at alle rådgiverne også underviste/var lærere. Å se på ledernes intervjuer, de som fordeler ressursene og bestemmer fokusområder for sin skole gjør at utgangspunktet for forskningen blir bredere, og det blir interessant å se om det har noe å si for jobbskyggingen sin del så de er en del av denne oppgavens utvalgte data.

For å begrense datautvalget har jeg besluttet å ikke ta med intervjuene fra de to siste kategoriene. Det er for å kunne gå i dybden på det utvalget jeg har fokus på, og fordi det blir for omfattende å ha med flere intervjuer ift. denne oppgavens størrelse.

Da vil forskningen basere seg på data fra to ulike informantgrupper. Det som er markert i grønt i tabellen over viser utvalget jeg har hentet dataene fra.

Dataomfanget kan bli for omfattende og avgrenses ytterligere ved at jeg fokuserer innsamlingen i alle intervjuene på kun det som har med jobbskygging og for-/etterarbeid med den aktiviteten å gjøre.

3.9 Innsamling av data

Intervjuene ble foretatt av to forskere på alle skolene i vanlig arbeidstid. Søknad til NSD, tillatelser, samtykke og gjennomgang av prosjektet ble informert om i god tid ut til skolene før selve intervjuarbeidet startet. Skilbrei er tydelig på at nøye og gjennomtenkt planlegging er viktig og helt nødvendig før intervjuene finner sted (Skilbrei, 2019).

Tidsrammen på intervjuarbeidet ble satt til å ta ca tre uker. Jeg var med og intervjuet på to skoler. Vi var fysisk til stede på den ene skolen og på skjerm med den andre (pga pandemien)¹.

Vi benyttet diktafon til opptak av intervjuene. Intervjuene ble berammet til å vare en klokke time. Vi var to eller tre forskere tilstede på alle intervjuene. Det var forhåndsavtalt hvem som skulle styre samtalen eller stille spørsmål. I praksis forløp det som en samtale hvor begge eller alle forskerne var aktive under intervjuet. Intervjuguidene ble brukt for å sørge for at alle temaer ble tatt med. De var svært nyttige for å holde strukturen i samtalen og sørget for at vi fikk besvart alle spørsmålene vi hadde, i tillegg til spørsmål som ble stilt spontant underveis.

¹ Det norske samfunnet (og store deler av verden) opplevde en pandemi forårsaket av coronavirus i årene 2020-2022. I denne perioden var samfunnet tidvis nedstengt og det hersket strenge regler for hvordan omgås andre mennesker. Mye av interaksjonen foregikk på skjerm/digitalt for å unngå fysiske møter.

3.9.1 Bearbeiding av data

Masterstudentene sto for transkriberingen av alle intervjuene med unntak av gruppeintervjuene, der ble det leid inn en ekstern aktør.

Jeg transkriberte 5 intervjuer. Det var en tidkrevende oppgave. Vi fikk en frist for transkriberingsjobben på i underkant av fire uker. Det virket mye da vi fikk vite det, men det var en helt riktig tidsramme i forhold til den omfattende oppgaven det er å transkribere timevis med intervju. Jeg synes det var en strevsom affære, men opplevde den som nyttig for fikk da et eierskap til alle dataene jeg lyttet til og da jeg skulle lese transkripsjonene senere ift å analysere, gjorde det den jobben enklere fordi jeg allerede hadde god kjennskap til materialet.

3.9.2 Behandling av data

Jeg har lyttet til de intervjuene jeg har valgt ut flere ganger. Første gangen lyttet jeg mens jeg fulgte transkriberingene som jeg hadde skrevet ut. Jeg markerte steder i teksten jeg fant interessante for min forskning. Etter å ha lyttet gjennom ett intervju skrev jeg et memo av det jeg hadde hørt og refleksjoner i forhold til det.

De neste gangene lyttet jeg til ord eller interessante uttalelser som gikk igjen og skrev de ned. Det utviklet seg etter hvert grupperinger som jeg brukte til å lage en oversikt som er nyttig ift det denne oppgaven ønsker svar på.

Funnene jeg fokuserer på er det som handler om jobbskygging på de ulike skolene og om de sier noe om for-/etterarbeid og evt refleksjon til eller rundt den aktiviteten i utdanningsvalg og hva slags karrierelæringsaktiviteter de tilbyr.

Larsen sier at etter kodingen kan en sitte igjen med en stor mengde koder. Da må disse grupperes i temaer eller kategorier for at det skal bli håndterlig. Målet er at en bare har kategorier som fanger opp det som er viktig for problemstillingen (Larsen, 2017, s. 115).

3.9.3 Induktiv analyse

For å se på funnene bruker jeg en strategi, den er nevnt lenger opp i kapitlet, induktiv analyse. Den går ut på å se på empirien uten forhåndsdefinerte kategorier og kategoriseringen eller kodingen blir kalt åpen koding. Den er induktiv i sin natur. Fokuseret koding er deduktiv, den er teoristyrkt og har forhåndsdefinerte begreper eller kategorier og passer ikke inn med det perspektivet jeg har valgt.

Når jeg skal undersøke dataene vil det være med med så åpent sinn som mulig. Jeg kan ikke si at jeg ikke vil la min egen rolle og min egen erfaring prege hva jeg legger merke til, men jeg skal forsøke å ikke styre det, men la dataene komme til meg og være kritisk til egne antagelser og forforståelser i min gjennomgang av datamaterialet.

3.9.4 Bottom-up

Bottom-up perspektiv i induktiv analyse lar empirien i stor grad tale for seg selv og utleder kategorier, forståelser og teorier med utgangspunkt i det empiriske materiale, hva det forteller oss og åpenbarer for oss (Brandt & Sprogøe, 2019, s. 75). Brandt sier at når empirien kommer i forgrunnen, og tilgangen er bottom-up, oppstår det også en plass til det uventede og overraskende (2019).

Å arbeide nedenfra krever også ut over en høy grad av systematikk og grundighet, også kreativitet og åpenhet. Analysen blir i høy grad til i samspelet mellom forskeren og materialet, simpelthen fordi du som forsker ikke har noen forutdefinerte kategorier å støtte deg til. Du er med andre ord overlatt litt mer til deg selv i prosessen og skal selv sørge for å sikre, at dine fremanalyserende kategorier gir mening og ikke minst, nye forståelser (Brandt & Sprogøe, 2019, s. 76). Denne fasen handler om at datamengden begrenses, at det foretas en datareduksjon. Ved bruk av kvalitative metoder er det slik at det også samles inn data det egentlig ikke er bruk for. Det er viktig å luke ut den informasjonen som ikke er relevant i denne fasen. Det er ingen poeng i å ta med disse dataene videre, de fører til unødvendig mye arbeid og bidrar heller ikke til å belyse problemstillingen sier Larsen (Larsen, 2017, s. 114)

Jeg vil skrive hvilke tanker som ligger til grunn i kodememoer, så jeg dels sikrer en konsistent og ensartet koding av materialet, og dels gjør det lettere å forklare, hvorfor jeg har valgt de gjeldende kodene og valgt bort andre, når jeg engang skal skrive min analyse. Det gir gjennomsiktighet i forskningsprosessen sier Brandt (2019).

Når jeg skal se på resultatene eller funnene fra dataene, så er det vesentlig å nevne at dataene kommer fra kun fire ungdomsskoler med totalt åtte ulike informanter. Det vil være vrient å dra en generell slutning fra de funnene, siden datamengden er svært begrenset. I den grad jeg kan generalisere er det med den empirien som grunnlag. Jeg har gått inn i empirien med åpen koding, dvs. ikke forhånsdefinerte kategorier, en bottom-up drevet analysestrategi. Innenfor den analysestrategien finnes det to varianter

å møte materialet på, jeg har valgt tematisk analyse, fordi den setter søkelys på prosessen fra empiri til utvikling av kategorier.

Strukturen i min analyse er består av 6 trinn fra artikkelen «Using thematic analysis in psychology» skrevet av Braun og Clarkes (Braun & Clarke, 2006, s. 77-101).

Fase 1: Bli kjent med empirien

Jeg har lest transkripsjonene mens jeg har lyttet til lydopptakene av samtaleintervjuene og mens jeg leste transkripsjonene markerte jeg ulike utsagn jeg fant interessante for min oppgave. Etter hver lytting skrev jeg ned memoer av mine umiddelbare tanker.

Etter flere runder samlet jeg memoene og ryddet i dem. Jeg begynte å markere interessante utsagn med penn, men etter første lytting begynte jeg å bruke tekstmarkører med ulike farger.

Fase 2: Foreløpige koder

Jeg leste over empirien mange ganger og fant etter hvert at utsagnene kunne grupperes ved hjelp av forskjellige farger, jeg brukte totalt 5 ulike fargekoder. I følge Braun er koding en innledende øvelse, som er med på å gi et overblikk over din empiri (2006). Det betyr at du begynner en systematisering av innholdet i ditt materiale ved å tildele utdrag, ord eller liknende en kode, som du etterpå kan bruke i din analyse sier Braun.

Fase 3: Temaer som kommer til syne

I denne fasen skal kodene ordnes systematisk og plasseres innenfor mulige og overordnede temaer. Ofte vil en kode, som går igjen flere ganger fungere som en tematisk overskrift når du arbeider induktivt ifølge Braun (2006). Jeg fant utsagn som passet inn i ulike kategorier og fargela utsagnene etter hvilken gruppe jeg mente de passet inn i. Da kom ulike temaer fram fra empirien.

Fase 4: En gjennomgang av temaer

I denne fasen handler det om å finsneke temaene eller lage flere temaer. Her skal empirien gås gjennom nøye, utdrag, ord eller setninger skal finleses og ses over for å avdekke om koden den ble tildelt er riktig. Så skal det avgjøres om det skal flyttes, endres eller suppleres. På slutten av dette trinnet skal du ha en god idé hva dine forskjellige temaer er, hvordan de passer sammen, om den overordnede historien som de forteller om dine data, sier Braun og Clarke (Braun & Clarke, 2006, s. 92).

Fase 5: Definere og navngi temaene

I denne fasen skal temaene navngis, og det er snart klart for å gå over i analysen.

Temaene jeg har identifisert fra empirien er:

1. Karriereaktiviteter av praktisk art

2. Karriereveiledning ved samtaler
3. Karrierelæring/-verktøy av teoretisk art
4. Ressurser ift. karriereveiledning
5. Diverse/refleksjon rundt faget utdanningsvalg

Om noen av utsagnene er vanskelige å skulle gruppere kan de plasseres under *diverse* og spares på, i tilfelle det skulle bli nødvendig å hente inn noe der under fortolkningen ifølge Braun (2006). For min oppgave er det temaene 1 og 3 som er interessante. De andre temaene har oppstått under gjennomlesing og identifisering av utsagn som jeg fant vesentlige, men etter å ha studert empirien og kategorisert dem under temaene de nå er, så vil de ikke bli med videre inn i analysen.

Fase 6: Den skriftlige rapporten

Denne siste delen består av å lage en skriftlig rapport, vise dokumentasjon på funn, at empirien er systematisert og sortert, kodet og gitt navn. I tematisk analyse er den en viktig del av den kvalitative forskningsprosessen, fordi denne analysestrategien bygger på et premiss om at ens fortolkning prinsipielt aldri er ferdig sier Brandi om Braun & Clarkes trinn 6 (Brandi & Sprogøe, 2019, s. 82). Min analyse begynte den dagen hvor jeg deltok i mitt første samtaleintervju og har pågått kontinuerlig til skriveprosessen var godt i gang. Dataene er i påfølgende kapittel skriftliggjort og systematisert sånn at det skal være gjennomsiiktig for leseren hvordan jeg har kommet fram til de ulike kodene og deretter temaene.

4 Resultater og analyse

Nedenfor har jeg laget en svært enkel skjematisk oversikt over de første funnene i empirien. Det er flere måter empirien kunne blitt presentert på. Denne oppgaven vises datagrunnlaget innhentet skole for skole kronologisk. Rådgivers og rektors stemmer vises på individnivå. De representerer samme skole og det er interessant om de har ulike syn på hvordan skolen tilbyr de ulike aktivitetene på det oppgaven undersøker. Ungdomsskolene er i tabellen stilt opp ved siden av hverandre bortover. Nedover har jeg to kategorier som er vesentlige for problemstillingen. Det som er markert med rød farge er negative funn, dvs. at skolen ikke har de aktivitetene jeg undersøker. Det som er markert med grønt viser positive funn ift. det jeg undersøker, dvs. at skolen har aktivitetene jeg ønsker å finne ut mer om. Det som er lysegrønt, indikerer at det er usikkert hva slags aktiviteter de har. At de ulike skolene tilbyr eller ikke tilbyr jobbskygging er også et funn. Det kommer jeg tilbake til.

Tabell 4-2.

Aktivitet	Ungdomsskole 1	Ungdomsskole 2	Ungdomsskole 3	Ungdomsskole 4
Jobbskygging	Har ikke	Har	Har	Har
For-/etteraktivitet	-	Har begge	Har lite eller ikke noe, uklart	Har ikke

Det ble tidlig klart at en av ungdomsskolene; ungdomsskole 1, ikke har jobbskygging som aktivitet i utdanningsvalg, mens de tre andre skolene har det. Det betyr at fordi ungdomsskole 1 ikke hadde jobbskygging, hadde de heller ikke for- og etterarbeid rundt det.

Jeg vil vise noen utdrag, som jeg definerer som funn ift. det denne oppgaven forsøker å finne svar på. Alt som kommer fram i samtalen er ikke direkte referert, kun utdrag, av hensyn til plassmangel og denne oppgavens størrelse. Utdragene er kronologisk fra alle fire ungdomsskolene, med rådgivers intervju først og så rektors.

I forkant informeres leseren om fakta fra den aktuelle skolen for å kunne danne seg et inntrykk av de ulike informantene.

Etter utdragene fra samtaleintervjuene kommer jeg med en oppsummering av funnene gjort i memoer etter flere runder med lytting. Utdrag av samtalen er av hensyn til

leservennlighet skrevet i *kursiv*. For å vise hvordan jeg har jobbet med dataene viser jeg gjennom to eksempler utsnitt av funn fra ungdomsskole 1, og hvordan jeg har fargekodet sitater i kategorier.

Utsagn som handler om karriereaktiviteter, ble markert med **rosa**. Det som går på karrierelæring av mer teoretisk karakter markeres med **lyseblått**. De andre kategoriene jeg kom fram til tas ikke med da de ikke er interessante for min oppgave, og fordi det ville tatt for stor plass.

Etter samtaleutdragene og memoer på funn etter lytting, viser jeg eksempel på koding av funn oppstilt i to tabeller. Jeg har valgt å vise dataene fra ungdomsskolene kronologisk, i diskusjonskapittelet blir funnene diskutert etter tema.

Ungdomsskole 1

Det er en mellomstor skole, men ungdomsskoledelen er forholdsvis liten, med to paralleller på hvert trinn. Det er en 1-10 skole. De har ikke jobbskygging som aktivitet i utdanningsvalg.

Skolen har mange andre karrierelæringsaktiviteter, bla Småhusbygging (opplegg ift Bygg og anlegg) og Vi dekker til fest (opplegg ift. mat og restaurantfag) hvor elevene er aktive og får et inntrykk av et programområde eller arbeidserfaring.

Rådgiveren

Rådgiveren har jobbet som rådgiver i mange år, var lærer og teamleder tidligere. Har kompetanse innen IT og underviser i programmering og utdanningsvalg. Har utdanning innenfor karriereveiledning.

Rådgiveren sier at han drømmer om å få i gang jobbskygging igjen, skolen har hatt det tidligere, men opplevde da at det var problematisk. Rådgiveren tenker på hvordan han skal løse det helt praktisk. Han nevner foresattes bakgrunn som en utfordring. En flerfoldig og multikulturell byskole og en del ungdommer med foresatte uten nettverk er utfordringen. Han sier noe om at han ikke så at elevene hadde stor nytte av det (men sier at han gjerne vil ha tilbake aktiviteten).

Intervjuer: Har dere noen form for jobbskygging og arbeidsutplassering og sånn?

Rådgiver: Det har vi hatt tidligere.

Intervjuer: Hva var erfaringen med det?

Rådgiver: Erfaringen med det her på (skolens navn) er at vi er en veldig flerfoldig skole ift.

at ikke alle har like store ressurser og nettverk. For det første, elever valgte vel det som var enklest, kanskje ikke det de hadde mest lyst til å se. Og mange elever fikk ikke noe jobb, for vi er en skole med 30-40% minoritetsspråklige, lite nettverk ift foreldre og familie med arbeidsliv.

Rådgiveren sier at han drømmer om å ha en base med bedrifter han kan spille på lag med. Sier flere ganger at han synes det er svært viktig med utprøving. Videre sier han.

Rådgiver: Så vi satte en liten pause på det. Andre skoler har kjørt det. Men vi har en plan om å prøve å få det i gang igjen nå.

Intervjuer: Skal dere da gjøre det annerledes når dere setter i gang igjen? For det høres ut som om du tenkte at det ikke fungerte helt som det skulle?

Rådgiver: Det er den største utfordringen min tenker jeg. For skal du få til mye god utplassering så må du ha et register med bedrifter som må vedlikeholdes (.....) Det er en sånn drøm jeg har da. Å ha en haug med bedrifter, med kontaktpersoner, så jeg kan få folk ut slik at de faktisk får prøvd ut det de er interessert i.

I memo skrevet etter flere lyttinger:

- Skolen har valgt å ikke ha jobbskygging fram til nå.
- Sier at erfaringen med jobbskygging var at den ble for tilfeldig og at det går gjennom foreldres nettverk.
- Han sier at det er mangel på ressurser på hans stilling som rådgiver, ikke troen på aktiviteten, som gjorde at de sluttet med det.
- Vil gjerne få til arbeidsutplassering, ser nytten av det.
- Ønsker at elevene skal få prøvd ut det de er interessert i, det indikerer at en jobb med kartlegging av interesser må gjøres i forkant.

Rektor

Rektor er tidligere lærer. Har alltid vært i skolen. Tok rektorutdanning for en del år siden og vært rektor på en annen skole før denne. Rektor snakker om erfaring med jobbskygging på denne og en annen skole. Skolene er diametralt forskjellige med tanke på foresattes nettverk sier han.

Intervjuer: Ja, mm. Eh jobbskygging og arbeidsutplassering, det vet vi jo at ikke er pr nå, en del av tilbudet her. Men du har kanskje erfaringer med det fra tidligere. Vil du si noe om de erfaringene du har gjort med det fra før?

Rektor: Ja, på (navn på tidligere skole) hadde vi det jo. Ehhhh, ganske annerledes skole enn (navn på nåværende skole), sånn sosiokulturelt. Ehhh, men det var, utfordringer knyttet til det der også. **Veldig opp og ned hvor mye man fikk igjen for det, tror jeg. Man blir jo veldig avhengig av hva slags yrker foreldrene har, eller som de eventuelt kjenner at har da.** (...) Så var det nok høyere sånn, flere bøker i bokhylla der, for å si det sånn. Så var nok litt sånn høyere status på en del jobber og litt sånn. **Er ikke alle foreldre som vil ha med seg, eller kan ha med seg, så var det jo også der elever som hadde problemer med å få skaffet seg jobb. De hadde, det var ikke uvanlig at det var en forbannet telefon; Hva faen er dette for noe liksom, skal ungen være med meg på jobben nå da, for det ... Så det var et.., på sitt beste, så er det jo klart det kan fungere bra, men det var liksom et felt hvor man følte det var litt sånn motbør da. Hehehe man sleit litt, man kunne ikke med hånden på hjertet si at nå har vi gjennomført det, og her vet vi at det har, har vært nyttig for alle liksom.** **Det tror jeg var veldig opp og ned, veldig opp og ned.** Og litt på hvor alvorlig foreldrene tok det også. (...) Så ja, det er et område som vi sleit med der og, selv om der hadde vi et helt annet sosiokulturelt grunnlag enn det vi har her.

Intervjuer: Men, men hvis ... sett at det hadde fungert best mulig da. Hva tenker du at man kan få ut av det? Altså, hvis, hvis man hadde klart å rydde i de utfordringene av veien, hva kan en vinne på det?

Rektor: **Ideelt sett er det jo veldig mye å vinne på en form for realitetsorientering i forhold til hva et arbeidsliv er da.** (...) **Kanskje å få den derre generelle forståelsen av hva egentlig et arbeidsliv er, og et arbeidsforhold.** Det er mye moralitetsorientering å hente der, med tanke på å stå opp på morgenen og du er ikke ferdig når du går hjem halv fire, og det er, et ryddig trøkk, og du kan få både kjeft og ja, haha, ja.

Rektor opplevde på den forrige skolen en motstand mot jobbskygging. Han sier allikevel lenger ut i samtalen at det er noe han tror på.

Intervjuer: (...) Men, i dine øyne da; hva er det viktigste målet da, med skolens karriereveiledning?

Rektor: Da har jeg lyst til å si det samme som jeg sa i stad. **At hver enkelt elev får en jobb.** (...) **Og så klart hadde man kunne hatt en form for utplassering som funka og så videre, så hadde det selvfølgelig vært helt innertier, men jeg er usikker på om man egentlig vil få det, for den store hop. Kjører man ut en klasse i jobbskygging, så er det kanskje lite, en håndfull som får noe i nærheten ut av det**

som man ideelt sett skulle fått. (...)Men, men man kunne jo tenke seg at man klarte å være ... kanskje kunne da vært mer ... om ikke på jobbskygging, kanskje mer på bedriftsbesøk og den type ting. Tettere på arbeidslivet, det ordentlige arbeidslivet. Da får man kanskje litt mer sånn kvalitetssikring også, enn ... da sitter ikke Pål hjemme mens han sier han er med faren sin på kontoret da.

Intervjuer: Men faktisk helt reelt ute i...

Rektor: Ja, så kanskje noe der da. Noe tettere ut mot næringslivet og arbeidslivet ... reelt arbeidslivet liksom.

I denne samtalen har jeg valgt å se på rektors *meninger* om jobbskygging og arbeidsutplassering eller bedriftsbesøk som jobbskygging og karriereaktivitet i og med at denne skolen ikke tilbyr aktiviteten han snakker om.

I memo etter flere runder med lytting:

- Han har ikke noen gode erfaringer med jobbskygging fra tidligere skole og har ikke prøvd ut jobbskygging på den skolen han nå er rektor på.
- Han sier selv at foreldrenes nettverk er veldig ulike, men har ikke tatt initiativ til å teste det ut på den skolen han er rektor for nå. Så han antar at det er vrient på nåværende skole.
- Han sier at han har tro på at elevene må på praktisk utprøving eller arbeidserfaring.
- Litt selvmotsigende; at han ikke synes det har en effekt pga motstand fra foresatte på tidligere skole, men har ikke forsøkt å tilby det på nåværende skole og sier at foresattes nettverk er noe av årsaken.

Eksempler på måten jeg har kodet utsagnene på i samtaleintervjuene.

Tabell 4-3.

Tema-jobbskygging	
Utsagn	Koder

<i>Rådgiver, usk1: For skal du få til mye god utplassering så må du ha et register med bedrifter som må vedlikeholdes (.....) Det er en sånn drøm jeg har da. Å ha en haug med bedrifter, med kontaktpersoner ...</i>	Karriereaktiviteter (praktisk) (fargekode rosa)
---	--

Tabell 4-4.

Tema-karriereaktivitet	
Utsagn	Koder
<i>Rektor, usk1: ... om ikke på jobbskygging, kanskje mer på bedriftsbesøk og den type ting. Tettere på arbeidslivet, det ordentlige arbeidslivet. Da får man kanskje litt mer sånn kvalitetssikring også ...</i>	Karrierelæring (teoretisk/refleksjon/observasjon) (fargekode lyseblå)

Oppsummering av funn fra ungdomsskole 1

Skolen tilbyr ikke jobbskygging. Rådgiver sier at de har satt det på pause i noen år, men har en drøm om å få det i gang igjen. Han sier at det er en utfordring at foresattes nettverk er flerkulturelt uten mange lokale bindinger. Han sier at han har troen på aktiviteten. Rådgiveren gjør seg en refleksjon på at om jobbskyggingen skal bli bra så må det jobbes med interesser og kartlegging i forkant. Han forteller om andre karrierelæringsaktiviteter skolen tilbyr.

Rektor beskriver en erfaring fra jobbskygging på forrige skole som ble dårlig mottatt. Han sier at foresatte der hadde en veldig ulik bakgrunn enn foresatte på nåværende skole. Den forrige skolen opplevde mye motstand mot aktiviteten. Han uttrykker en skepsis mot å ha aktiviteten på nåværende skole, men har ikke prøvd den ut. Han sier at han ikke tror elevene på den forrige skole hadde noe særlig utbytte av den, men forteller ikke om noen evaluering av den i etterkant eller at elevene sa at de ikke hadde noe utbytte. Det er hans oppfatning. Noe senere i samtalen sier han litt selvmotsigende hvor viktig det er at elevene får arbeidserfaring og at jobbskygging kan tilbys om den optimaliseres. Han snakker om andre aktiviteter skolen har og at rådgiveren har full tillit fra hans side.

Ungdomsskole 2

Det er en mellomstor skole med tre paralleller på hvert trinn. Det er en ren ungdomsskole. Skolen har jobbskygging alle 3 årene. De har også mange andre karrierelæringsaktiviteter, bla en stor innovasjonscamp som er i samarbeid med kommunens næringsliv. Den pågår en uke og da bryter de opp hele tidsplanen for elevene på skolen.

Rådgiveren

Rådgiveren har jobbet som rådgiver i noen få år. Holder på med master i karriereveiledning. Underviser i utdanningsvalg.

I forhold til jobbskygging så ønsker rådgiveren at elevene skal teste ut ulike arbeidsplasser for å se hva de liker og for å bli kjent med seg selv. Hun sier at det er viktig at ungdommene får prøve ut det å være i arbeid. I utdanningsvalgstimene jobber de i forkant med det å skulle ut i jobb. Hun sier noe om hvorfor det er viktig i begynnelsen av intervjuet.

Rådgiver: ... Elevene skal bli kjent med seg selv da.

Intervjuer: Mm.

Rådgiver: Utforske seg selv. Være nysgjerrig. Være det at dem skal bli trygg og tenke at det trenger ikke at ... om det blir feil så er det en erfaring, litt sånne ting da.

Intervjuer: Ikke så redd for feilvalg nei.

Rådgiver: Nei.

Elevene på 10.trinn har selv ansvar for å finne et sted de kan jobbskygge.

Rådgiver: Du tenker på den ordinære hospiteringen?

Intervjuer: Ja.

Rådgiver: I utgangspunktet så finner de det selv.

Intervjuer: Ja.

Rådgiver: Ja, men så er det jo sånn da at hvis de ikke får til det så må de være ute i god tid og komme til meg. Og da må de gå til meg. Selv. Og ta opp det da. Og det har blitt bedre da for det handler jo om at jeg må stille noen krav da. De må prøve selv først og så må de, hvis de trenger hjelp, så er de velkommen og så.. men da må de komme i god tid.

Rådgiveren sier eksplisitt at for- og etterarbeid og å få tid til å reflektere er en viktig del av karrierelæringen i forhold til aktiviteten jobbskygging. Hun nevner at hun har lært det på masterstudiet i karriereveiledning som hun tar på NTNU.

Intervjuer: Gjør dere noe etterpå? Noe oppsummering og refleksjoner rundt ... ja?

Rådgiver: Ja.

Intervjuer: Ja. Det..

Rådgiver: Vi gjør det. Vi ber dem skrive rapporter.

Intervjuer: Nettopp.

Rådgiver: Ja. Og det jo også noe som jeg må si at jeg har begynt med da. For jeg har lært jeg da (ler) ... på karriereveiledning på NTNU, at det er viktig med etterarbeid.

Intervjuer: Mm.

Rådgiver: Den refleksjonen i etterkant og det at de får høre av hverandre ikke sant. At du er ikke ferdig den dagen, at du liksom må tenke etterpå. Hva har du lært, og fortelle det til andre, og så får de andre innblikk i hvor de andre har vært hen. Så de utvider horisonten da...

Memo etter flere lytterunder:

- Rådgiver har et bevisst forhold til hvorfor de har elevene ute i jobbskygging
- Ser viktigheten av at de jobber med aktiviteter i utdanningsvalgstimene før de skal ut på jobbskygging
- Rådgiver sier det er vesentlig at elevene reflekterer hver for seg og sammen, over hva de har lært i etterkant.
- Elevene skriver rapporter etter at de har vært på jobbskygging.

Rådgiveren sier hun brenner for yrkesfag. Skolen har et nært samarbeid med næringslivet i kommunen og er i tett dialog med dem og har ofte noen fra næringslivet inne for å fortelle om ulike yrker, i tillegg til at de har elever i jobb eller arbeidspraksis på ukentlig basis.

Rektor

Har jobbet i skoleverket i 17 år. Har en yrkesbakgrunn som offset-trykker. Jobbet i trykkeribransjen i en del år. Omskolerte seg i voksenalder og hatt ulike typer stillinger innenfor skoleverket. Har vært inspektør, teamleder og rådgiver på andre skoler. Har utdanning innenfor veiledningspedagogikk i tillegg til svennebrev, lærerskolen og rektorskolen. Helt ny som rektor.

Intervjuer: Og så lærer de jo ... det er jo veldig karrierelæring å være ute i feltet.

Rektor: Ja det er det. Og det er jo i forhold til yrker om de kjenner det yrket, bare for å få en smak på arbeidslivet og, kan være nyttig for mange, og i forhold til.. i forhold til hverdagen og hverdagslige rutiner, skulle jeg til å si.

Han sier senere i samtalen at skolen har et nært samarbeid med ulike bedrifter, de er inne og orienterer elevene, noen elever har fast arbeidspraksis pr uke og noen lærere samarbeider med ulike bedrifter i arbeidslivsfaget. Rektoren ønsker alt av yrkespraksis velkomment.

Intervjuer: Hva vet dere om elvenes utbytte av skolens karriereveiledningstilbud?

Rektor: Jeg tror i hvert fall det at når de får prøvd en del praktiske ting som en del av det så blir det lettere for dem å gjøre valg.

Han sier også at noen lærere blir litt vel ivrige og vil ta elevene med ut hele tiden, så da må han passe på at de er innenfor lovverket.

Rektor: (...) Noen ganger må en ha jo ha lov til, hvis en har lov til å si det, sette ned foten, for det er ikke bestandig hvis noen sier ... at jeg tar med meg åtte stykker jeg, i en uke for å rive hus, så kan vi ikke bare gjøre det liksom ... uten hele tiden ... du må finne noe som er farbart og forsvarlig.

Intervjuer: Mm. Men veldig ofte så vil vel elevene ha vel så mye utbytte av å være med og rive et hus som å sitte i en mattetime da.

Rektor: Og det synes jeg. Og det synes jeg de kan gjøre en halv dag eller en dag, og det kan de gjøre en dag i uka i en periode også, men ikke bare å melde seg ut fra alt hvis vi har..

Intervjuer: Ikke et eget opplegg.

Rektor: Nei de må være en del av skolen for det.

Intervjuer: Ja for vi har jo disse lovene.

Rektor: Ja det er noe med det da vet du. Og det er klart at de står sterkt de. Og så må vi tørre å bruke litt handlingsrom og bare stå litt støtt og se på elevens beste og.

I memo etter å ha lyttet flere ganger:

- Er opptatt av at elevene skal få praktisk utprøving. Sier at elevene må få kjenne på hvordan det er å jobbe.

- Rektor ønsker at elevene skal få mye praktisk opplæring om de ønsker det.
- Han forteller om elever som er ute og jobber en fast dag i uka og at han har lærere som har yrkesfaglig bakgrunn og som gjør mange praktiske ting med elevene.
- Han bruker handlingsrommet den enkelte skole har til å tilpasse hverdagen for noen elever innenfor alternative tilbud, samtidig som alle elevene har mange tilbud om praktiske aktiviteter i ulike fag.
- Skolen har satset på ulike praktiske aktiviteter.

Oppsummering av funn fra ungdomsskole 2

Skolen har jobbskygging som karrierelæringsaktivitet og rådgiver sier at hun ser viktigheten av at de jobber med ulike aktiviteter i utdanningsvalgstimene før de skal ut og jobbskygge. Hun sier det er viktig at elevene reflekterer hver for seg og sammen, over hva de har lært i etterkant. Elevene skriver rapporter etter at de har vært på jobbskygging og rådgiver sier at på den måten så beholder de fokus på den erfaringen eller karrierekompetansen de fikk lenger. Hun er opptatt av at elevene skal få mye praktisk utprøving. Sier at elevene må få kjenne på hvordan det er å jobbe.

Rektor har selv jobbet som rådgiver og har en innstilling til at det er bra at elevene får arbeidspraksis om de ønsker det. Han sier at noen elever er ute og jobber en dag i uka. Han har lærere som har yrkesfaglig bakgrunn og som gjør mange praktiske ting med elevene, det ser skolen på som verdifull trening mot arbeidslivet.

Rektor passer lovverket ift. at skolen har elever innenfor alternative tilbud. Skolen har en satsning på å ha mange tilbud om praktiske aktiviteter i ulike fag. De samarbeider godt med næringslivet i kommunen.

Ungdomsskole 3

Det er en stor ungdomsskole med fire paralleller på hvert trinn. Skolen har jobbskygging, de har mer på 8.trinn og mindre på de andre trinnene. De har også andre karrierelæringsaktiviteter, bla en yrkesmesse som elevene selv har ansvar for å rigge og hvor de presenterer hvert sitt yrke som blir tildelt ved loddtrekning. Det kommer fram av samtalen at skolen organiserer jobbskygging samtidig som det avholdes muntlig eksamen på 10.trinn. Virker som om det mest er for å få 8.trinn ut av huset, en praktisk løsning for alle parter.

Rådgiveren

Rådgiver har utdanning innen karriereveiledning. Hun er den eneste rådgiveren på skolen og snakker om mangel på tid eller for liten rådgiverressurs flere ganger i samtalen. Hun snakker lite om karriereaktiviteter.

Intervjuer: Ja, for du har ikke utdanningsvalg nå?

Rådgiver: Ikke i år nei, det er fordi jeg er på 8. nå, så på 8. har vi jo temauke på våren hvor vi løser opp timeplanen, og den legges veldig bevisst når vi har muntlig eksamen fordi da må elevene ut av huset og. Så da har 8.trinn jobbskygging når det er muntlig her.

Intervjuer: Ja.

Rådgiver: Og da bryter vi opp, så da trekker vi ikke inn så mye utdanningsprogram nødvendigvis i 8. Det blir liksom så fjernt, men litt mer om dette her, vi snakker litt om emosjoner, litt om forskjellige begrep, egenskaper, verdier, begynne litt der.

Intervjuer: Ja.

Rådgiver: Så har de litt praktiske øvelser og sånt noe da, så klart det fordrer jo at kontaktlærere og faglærere, de må jo sette seg inn i dette i forkant.

Intervjuer: Mm.

Rådgiver: Så det blir fra vår side, men ikke alltid like godt mottatt, det er det ikke.

Intervjuer: Av lærerne eller elevene?

Rådgiver: Nei, av lærerne. Elevene synes stort sett det er veldig kjekt. (...)

Memo etter flere runder med lytting:

- Sier ikke om hun synes det er viktig, og det kan se ut som om det ikke er noe satsningsområde for hun nevner ikke et eneste sted i samtalen at elevene har stor nytteverdi av det eller at de kartlegger om det er det.
- Kommer ikke klart fram om de har noe særlig for-/etterarbeid med den aktiviteten. Rådgiveren sier veldig lite om det.
- Hun forteller at skolen har omorganisert og endret arbeidslivsfag på skolen. Hun sier at de har begynt litt på nytt og at det funker bra. De har tegnet kontrakt med Ungt entreprenørskap, gjennom et samarbeid med den lokale barneskolen. Da følger det med en del verktøy og skolen bruker kriterier fra Ungt entreprenørskap inn mot arbeidslivsfag og inn i to av valgfagene; Innsats

for andre og Produksjon av varer og tjenester. Det er praktisk opplæring brukt på en annen måte enn jobbskygging.

Rektor

Er på første året som rektor på skolen. Snakker flere ganger om at hun er ny. Ikke fått etablert god praksis på flere områder. Har full tillit til rådgiveren. Sier at rådgiveren har for liten ressurs og at skolen antagelig burde ha to rådgivere.

Sier en del om tall ift. at elevene velger studieforberedende eller yrkesfag og at skolen har mer frafall fra videregående enn de skulle ønske.

Hun blir spurt om hva hun tenker om jobbskygging, men blir distraheret og snakker i stedet om en elev med skolevegring som rådgiveren følger opp. Sier ikke noe utover det, annet enn at hun bekrefter at de har det. Sier at de har ny struktur på karriereveiledning på skolen, baker det inn med livsmestring og tenker helhetlig.

Oppsummering av funn fra ungdomsskole 3

Rådgiveren forteller at skolen har jobbskygging for elevene. Det kommer lite fram hvordan elevene finner sted å være og om det jobbes med det i for-/etterkant.

Rådgiveren sier at de har jobbskygging fordi det er praktisk for skolen at en del elever er ute av huset når 10.trinn har eksamen i juni. Hun sier også at de har lite om utdanningsprogram før det, de synes det er for tidlig, at elevene er for unge. Det kommer ikke fram hvordan elevene jobber med aktiviteten før og etter. Rådgiver forteller at skolen har gjort om på arbeidslivsfaget så elevene får mer praktisk opplæring. Rektor sier ikke noe om jobbskygging, hun snakker om andre ting.

Ungdomsskole 4

Mellomstor 1-10 skole, med ca. 350 elever totalt, hvor ca. 35 elever går i 10. De har en klasse på hvert trinn. De kjører jobbskyggedager og arbeidsuke på elevene på ungdomsskolen.

Rådgiveren

Rådgiveren har vært på skolen i nærmere 18 år. Han har vært rådgiver i ca. 6 år. Hatt jobb som lærer og teamleder tidligere og er ansvarlig for IT på skolen nå i tillegg til å

være rådgiver. Kaller seg en potet. Han har ikke utdanning innenfor karriereveiledning. Da jobben ble ledig var han den som var mest egnet. Rådgiveren sier at elevenes veiledningssamtaler med han, har endret karakter etter at han begynte å undervise i utdanningsvalg. Han sier at han tror elevene forstår at UTV er et viktig fag.

Intervjuer: Er det mye informasjon de trenger? De gir uttrykk for det?

Rådgiver: Informasjon, ja, så ja.

Intervjuer: Hva tenker du om elevenes utbytte da? Deres opplevelse av utbytte de får?

Rådgiver: Jeg tror det har blitt, inntrykket er at de har blitt veldig bra. I hvert fall etter at jeg tok over UTV da (ler). Jeg merker det jo, litt, det er stor forskjell nå på disse samtalene som jeg hadde før og de som jeg har nå. Fordi mye av det vi samtalte om før var det som vi nå bruker mye tid på i utdanningsvalg. Altså innhold, veier å gå og sånne typer ting (..).

Intervjuer: Nei unnskyld, snakk ferdig.

Rådgiver: Mitt inntrykk er at utbyttet er stort. Og det er som jeg sier til de, altså, de har kanskje ikke oppfattet utdanningsvalg tidlig som et viktig fag. Men det er nå jaggu kanskje det viktigste faget de har gjennom disse årene. For det er ikke så veldig mange timer, men bruker vi de godt så havner de rett altså.

Rådgiver er veldig engasjert i elevene og kjenner de godt. Han har kjent dem siden de gikk i 1.klasse. Han er veldig opptatt av at de skal velge «rett», i betydningen det som passer best for eleven. Skolen lar elevene selv få ansvaret for å finne seg sted å jobbskygge. Rådgiver sier at han synes det er for tilfeldig hvor elevene jobber, altfor mange havner på XXL på senteret, og at han ønsker å ta mer kontroll over det selv. Det er noe han skal ha som satsningsområde framover. Han har sterk tro på at det er viktig.

Intervjuer: Hvordan jobber dere mot næringslivet ift. den jobbuka de skal ha? Er det noe de må ordne selv, eller bidrar dere litt der og? Å ordne arbeidspraksis?

Rådgiver: Ja, det har, som regel har de oppgjennom åra gjort den jobben selv. Men siden jeg overtok UTV, det er bare de siste par åra ... Men vi har ikke fått hatt arbeidsuka på en ordentlig måte pga corona. Så har jeg i hvert fall nå i år, på niende trinnet, planer om å gjøre en mye mer grundig jobb, for jeg er litt lei av at alle elevene er på XXL på kjøpesenteret her borte, altså i en slags, altså at man burde ha knyttet det mye mer opp mot interesseområder. Og tenker da å

prøve å se ut mot firmaer som for eksempel tilbyr lærlingeplass, og de vil sikkert, kanskje, være behjelpelig med å ta inn en i arbeidsuka. Så der har vi ikke vært gode før, men det håper jeg at vi kan bli bedre på. Dette å knytte arbeidsuka opp mot et relevant fagfelt. Og ikke bare at det er arbeidsuke.

Memo etter lyttinger:

- Han ønsker at stedene elevene velger å jobbskygge på skal være mer knyttet opp mot interessene de har og ønskene eller tankene de har inn mot veien videre.
- For å finne ut av det vil det være nødvendig å bruke tid på forarbeid.
- Han sier lite om hva som skjer etter at de har vært i arbeidsuke eller på jobbskygging.

Han samarbeider med rektor og inspektør på skolen. Trioen i ledelsen fordeler mange oppgaver seg imellom. De tre samarbeider godt og synes de har god oversikt. Rådgiveren sier at han bruker mye tid på å fortelle om ulike veier og innhold på videre programområder med klassene, det gjorde han på veiledningssamtalene enkeltvis tidligere. Det endret seg da han overtok all undervisning knyttet til UTV.

Rektor

Jobbet som rektor på skolen siden den åpnet for 18 år siden. Tidligere jobbet hun som teamleder. Har helhetlig tanke om karriereveiledning. Sier flere ganger at det er hele skolens ansvar. Har drevet med håndball hele sitt liv og tenker på skolen og elevene som et lag. Er veldig på! Har en tanke om at alle som trenger eller ønsker det skal få arbeidspraksis hos henne. Henter inn håndballspillere i byen for at de skal få kjenne på det virkelige arbeidslivet. Samarbeider med NAV og lar de komme med folk som trenger arbeidstrening. Ønsker å se hele mennesket; 24 timers menneske. Har full kontroll og god oversikt over alt som skjer. Sier at hun gjerne skulle hatt mer kompetanse innenfor karriereveiledning. Skolen kjører mye tverrfaglig og har som fokus å utdanne gangs mennesker. Er opptatt av at Norge trenger alle yrkesgrupper.

Rektor: Altså, jeg tenker på, altså utdannelse er ikke bare den formelle utdannelsen, men den er også den kompetansen som du kan få ved å jobbe på en sånn her bedrift. Sånn at det, jeg jobber tett opp mot NAV og tar imot ... egentlig folk som ønsker seg arbeidspraksis.

(...)

Intervjuer: Jeg forstår jo at, det kommer vi til å spørre litt om senere. Du har jo og et nettverk utenfor skolen som du bruker.

Rektor: Ja, absolutt. Jeg henter inn håndballspillere som er 19-20 år, og lar de få en smak på livet her når de har lyst til å satse på håndball. Så jeg har tre håndballgutter fra (navnet på håndball laget) som jobber her nå som assistenter.

(...)

Intervjuer: Du definerer på en måte karrierelæring som hele skolens oppdrag du?

Rektor: Ja er det ikke det? Er det ikke skolens oppdrag og ... skal gi dem den her, gangs menneske for å komme ut i verden og ta vare på seg selv og få et yrke. Det er jo, altså vi prøver jo å pense de inn på et yrke og et yrkesvalg. (...) Vi er alle uunnværlige for å si det sånn. Fra de som vasker rundt oss, som også driver opplæring på elevene. Til de som er perifere og kommer innom som gjester her.

(...)

Vi snakker mest om at vi er her fordi at elevene skal bli noe.

(...)

Rektor: Og det er jo, i alle de oppgavene som de(rådgivernetverket) har ... både i forhold til både dette med jobbskygging og arbeidsuke og i det hele tatt, så er jo det en pekepinn på, ja hva er det de gjør disse yrkene. Så ser vi jo at det blir vanskeligere og vanskeligere å få elevene inn på jobbuke der, på det som de kanskje egentlig kan tenke seg. For det er klart, det er litt sånn taushetsbelagt, hvis noen har lyst til å bli lege. Så det er kanskje ikke, det er ikke sikkert bestandig at du får følge en lege, men kanskje du kan få jobb på sykehuset i en eller annen form for variant. Så det er jo mange yrker som er litt hemmelig for å si det sånn. Ja eller taushetsbelagt.

Memo etter lytting:

- Rektoren har et syn på at folk skal få arbeidspraksis. Hun er opptatt av at elevene skal få mye påfyll, info og muligheter til å prøve seg, samtidig som hun tar inn folk for å få prøve seg i skolen.
- Rektoren sier ikke noe om jobbskygging, men er opptatt av at alle mennesker skal få arbeidspraksis, enten det er elever, unge voksne, folk i NAV eller håndballspillere som trenger arbeidserfaring. Rektoren har tillit til at rådgiveren gjør det som er best for elevene og involverer seg ikke i hvilke aktiviteter skolen tilbyr i karriereveiledning.

- Skolen har mange karrierelæringsaktiviteter under arbeidspraksisen de tilbyr, men det kan virke som om de ikke er bevisste på at det er det er.

Oppsummering av funn fra ungdomsskole 4

Rådgiveren forteller at skolen har jobbskygging som en karriereaktivitet. Han innrømmer at siden elevene selv får velge hvor de skal jobbe så blir det for behagelig eller at de ikke viser store initiativ til å tenke nytt. Han sier han vil ta kontrollen over det framover, at det skal være en satsning for han. Han forteller om en skole som er tett på elevene. De blir godt kjent for skolen er liten og elevene går der i 10 år. Han sier ikke noe om hva de har av for- eller etterarbeid rundt jobbskyggingen. Rektor og rådgiver jobber sammen med en person til, og de tre fordeler oppgaver seg imellom. Rådgiver sier han er potet og innehar flere ulike roller. Han har ingen kompetanse innen karriereveiledning, men kunne tenke seg det. Rektor er opptatt av å utvikle gangs mennesker, og vil se hele mennesket, 24 timers mennesket, ikke bare eleven i skoletiden. Hun sier at hun driver skolen som et lag. Hun viser til håndball, som ifølge henne er en livslang lidenskap og at hun driver skolen litt på samme måte som hun trener et lag. Alle skal med.

Temaer som trer fram

Tabell 4-5.

Ungdomsskole 1	
Empiri	Temaer

<ul style="list-style-type: none"> -tilbyr ikke karrierlæringsaktivitet -rådgiver og rektor er enige om å ønske å tilby det -rådgiver begrunner at de ikke har den aktiviteten med at det ble preget av tilfeldigheter og manglende nettverk -rektor begrunner det med motstand og dårlig erfaring -har troen på at det er nyttig om det brukes riktig -engasjert rådgiver med mange aktiviteter for elevene 	<ul style="list-style-type: none"> -ikke helhetlig ift. karrierlæringsaktivitet -tilfeldig hvor de hadde aktiviteten
--	--

Tabell 4-6.

Ungdomsskole 2	
Empiri	Temaer
<ul style="list-style-type: none"> -tilbyr jobbskygging -elevene bruker eget nettverk for å finne sted å jobbskygge på -bevisst på å la elevene jobbe med oppgaver før og i etterkant -rådgiver og rektor har felles fokus på å la elevene få praktisk utprøving -rektor engasjert i at elevene skal jobbe eller få erfaringer av praktisk karakter 	<ul style="list-style-type: none"> -bruker karrierlæringsaktiviteten helhetlig -tilfeldig hvor -uttaler viktighet av praktisk utprøving

Tabell 4-7.

Ungdomsskole 3	
Empiri	Temaer
<p>-skolen har jobbskygging som aktivitet</p> <p>-rådgiveren sier at det først og fremst er fordi det er praktisk for skolens logistikk rundt eksamen på 10.</p> <p>-rektor svarer ikke på spørsmål om jobbskygging og snakker om andre temaer</p> <p>-kommer ikke fram om skolen bruker tid på for og etteraktiviteter</p>	<p>-som eksplisitt aktivitet</p> <p>-viser ikke noen helhetlig tenking rundt karrierelæringsaktivitet</p>

Tabell 4-8.

Ungdomsskole 4	
Empiri	Temaer
<p>-skolen tilbyr jobbskygging</p> <p>-sier at elevene velger det selv</p> <p>-rådgiver ønsker at elevene skal få prøve seg i arbeidslivet</p> <p>-rektor fremstår veldig engasjert i å gi alle praktisk erfaring</p>	<p>-karrierelæring</p> <p>-tilfeldig hvor</p> <p>-erfaringsbasert læring</p>

5 Diskusjon

I dette kapittelet vil jeg diskutere de ulike funnene i empirien opp mot teorien som ble omtalt i kapittel 2 og belyse det ift. hva denne oppgaven undersøker.

Jeg vil også ha et avsnitt der jeg stiller kritiske spørsmål til min egen forskning og metodevalg.

For å strukturere diskusjonen har jeg valgt å dele den opp i de tre spørsmålene jeg ønsker å få svar på. I forrige kapittel viste jeg funnene kronologisk fra ungdomsskolene ved samtaleintervjuene med rådgivers og rektors stemmer. I dette kapittelet blir de drøftet tematisk.

Tabell 5-1.

1. Problemstilling	
	Kode
Hvordan brukes jobbskygging som aktivitet i faget utdanningsvalg?	Karriereaktivitet av praktisk karakter
2. Forskningsspørsmål	
	Kode
Hvordan jobber skolene for å unngå at jobbskygging i bedrift preges av tilfeldigheter?	Karriereaktivitet
3. Forskningsspørsmål	
	Kode
Hvordan bindes aktiviteten sammen av oppgaver i faget og bidrar det til refleksjon?	Karrierelæring

De tre spørsmålene er det hele denne oppgaven handler om. Intervjuer er gjort og funn framlagt. Larsen sier at mens analyse handler om å finne frem til funn, handler tolkning om å skape mening av funnene. (...) Det er viktig å finne balansegangen mellom egen tolkning av det en har studert, og en beskrivelse av det informantene har formidlet eller det en har observert. Kunsten er å tolke uten å overfortolke (Larsen, 2017, s. 122).

Jeg skal tilstrebe å holde diskusjonen ryddig og oversiktlig. Denne oppgaven skrives fordi jeg i min rolle som rådgiver og karriereveileder har erfaringer og tanker omkring

jobbskygging som karrierelæringsaktivitet.

5.1 Hvordan brukes jobbskygging som aktivitet i faget utdanningsvalg?

Det ble et tidlig funn at den ene skolen ikke tilbyr aktiviteten, de andre tre skolene gjør det, men opererer ulikt på hvordan den brukes. Alle informantene har allikevel meninger om jobbskygging. Det er også et funn at alle skolene har egne måter å tilby karrierelæring og karriereaktiviteter i faget utdanningsvalg på.

1. Rådgiveren på ungdomsskole 1 har en drøm om å tilby aktiviteten, men skylder på foresattes nettverk og egen stillings ressurs som årsak til at den ikke er et tilbud i dag. Rektor på den skolen sier at han har dårlige erfaringer med det fra tidligere skole, men innrømmer at elevene bør ha arbeidserfaring og at det gunstig sett er et godt tilbud om det gjøres riktig.
2. Rådgiveren på ungdomsskole 2 sier at jobbskygging er en del av tilbudet og både hun og rektor sier at det er et bevisst valg fordi de tror at elevene har stor nytte av å skape seg erfaringer fra ulike arbeidsplasser.
3. Rådgiveren på ungdomsskole 3 forteller at de tilbyr jobbskygging, men det kan virke som om det er mest en praktisk løsning av logistikken på skolen. Rektor blir stilt spørsmål om det, men blir forstyrret og svarer på noe annet.
4. På ungdomsskole 4 har de jobbskygging for elevene og rådgiver er helt klar på at det er noe skolen satser på; arbeidserfaring. Rektor beskriver en skole som ønsker at både elevene og andre aktører skal få mest mulig karrierekompetanse eller arbeidspraksis.

I problemstillingen er søkelyset på *hvordan* aktiviteten tilbys. Av fire ungdomsskoler er det tre som tilbyr elevene den aktiviteten i utdanningsvalgfaget. Den siste ungdomsskolen tilbyr elevene andre aktiviteter (det gjør for øvrig også de andre ungdomsskolene).

Hvorfor er det interessant å se på *hvordan* den aktiviteten brukes? Ellingsen sier at unge som ikke får fotfeste i yrkeslivet, er en spesielt utsatt gruppe. Stadig flere unge står utenfor arbeidslivet. I 2014 var 71 000 mennesker i aldersgruppen 15-29 år hverken i arbeid eller under utdanning (*Karriereveiledning : for individ og samfunn Roger Kjærgård og Peter Plant (red.)*, 2018, s. 144). Han sier videre at arbeidslivet har blitt en stadig viktigere læringsarena. Klarer vi å gi befolkningen riktig kompetanse, lykkes vi også lettere med å sikre alle arbeid (*Karriereveiledning : for*

individ og samfunn Roger Kjærgård og Peter Plant (red.), 2018, s. 147). Av det kan man anta at det vil være gunstig for elevene å få karrierelæring gjennom å være utplassert i arbeidslivet, fordi de vil få en verdifull erfaring gjennom å arbeide og kunne danne seg en mening om dette var noe de kunne tenke seg videre eller ikke, valgkompetanse i å senere skulle velge noe og velge bort noe annet.

Ellingsen sier også i artikkelen at i dag har i overkant av en halv million voksne nordmenn bare grunnskole som høyest fullførte utdanning, og frafallet i videregående skole er relativt uendret til tross for økt innsats på området (*Karriereveiledning : for individ og samfunn Roger Kjærgård og Peter Plant (red.)*, 2018, s. 154). Tidligere i denne teksten beskrev jeg hva intensjonen var med å lansere og innføre utdanningsvalg som et nytt fag i skolen, for å demme opp for frafall og feilvalg på den videregående skolen. Siden faget ble innført i 2008 har det blitt skrevet om og forsket på hvordan faget brukes og om faget *har* motvirket frafall og feilvalg. *Hvordan* en karrierelæringsaktivitet som jobbskygging brukes kan være et interessant innspill til videre utvikling av den aktiviteten spesielt og faget generelt.

I analysen i kapittel 4 kommer det fram at rådgivere og rektorer på de fire ungdomsskolene sier at elevene må få praktisk arbeidserfaring. Alle skolene tilbyr ulike praktiske karrierelæringsaktiviteter, og tre av dem bruker jobbskygging som en aktivitet i utdanningsvalg. Kun én av ungdomsskolene har et bevisst forhold til at elevene skal gjøre refleksjoner og skrive rapport om aktiviteten. Det kommer jeg tilbake til senere under spørsmål 3.

Denne drøftingen tar for seg *hvordan en aktivitet brukes*, og jeg skal derfor ikke bruke mye plass på hvorfor jobbskygging som aktivitet i utdanningsvalg *ikke* tilbys av ungdomsskole 1. Jeg vil imidlertid påpeke at rådgiveren selv sier at han har en drøm om å kunne starte opp med det igjen og at hans forklaring på hvorfor de ikke har det nå er todelt; at hans stilling ikke har ressurser til det og at foresattes manglende nettverk er en utfordring. Hans beslutning kan også påvirkes av at rektor er negativ til å tilby den aktiviteten. Det er fristende å stille seg spørsmål om skolen hadde forsøkt å tilby aktiviteten om rektor hadde hatt bedre erfaring med den fra den forrige skolen. Rektor fikk mye motstand fra foresatte på sin tidligere skole. Flere spørsmål dukker opp i den anledning. Ble aktiviteten godt «solgt inn» til foresatte der, satt de den i sammenheng med faget utdanningsvalg? Forklarte de nytteverdien den har for ungdommene? Og ble aktiviteten evaluert i etterkant, siden rektor påstår at ikke

elevene får mye ut av det? Det kommer dessverre ikke fram i samtaleintervjuene hvordan rektor eller den tidligere skolen jobbet med dette og spørsmålene kan derfor ikke besvares med det datagrunnlaget som er tilgjengelig.

Rektor motsier seg selv lenger ut i samtalen og sier at aktiviteten optimalt sett hadde vært en del av skolens tilbud om den hadde fungert sånn intensjonen er. Rådgiveren på den skolen har utdanning innen karriereveiledning og har et stort engasjement for faget mens rektor sier at han har full tillit til rådgiveren og legger alt over på han. Har manglende kompetanse eller engasjement for karriereveiledning hos skoleledelsen noen betydning for tilbudene skolen gir? Disse påstandene som dukker opp, kan kalles hypoteser som kommer ut av empirien. Funnene gjør at nye spørsmål formes. De har oppstått og blitt til som følge av tolkning innenfor den hermeneutiske sirkelen. Ifølge Kvale og Brinkmann er det første prinsippet den kontinuerlige frem- og tilbakeprosessen mellom deler og helhet, som er en følge av den hermeneutiske sirkel. Med utgangspunkt i en ofte uklar og intuitiv forståelse av teksten som helhet fortolkes dens forskjellige deler og utfra disse fortolkningene settes delene på ny i relasjon til helheten (Kvale, 2015a, s. 237). Det er for lite datagrunnlag til å kunne trekke en allmenngyldig konklusjon og det blir ikke videre drøfting rundt det.

Hvordan brukes jobbskygging som aktivitet i faget utdanningsvalg i de tre andre ungdomsskolene?

Jobbskygging kan brukes for å gi elevene ferdigheter til å *håndtere egen karriere*, som er en overordnet målsetning for karriereveiledning, å utvikle det som i engelsk terminologi kalles «Career Management Skills» (CMS). Målsetningen er noe mer enn å bare bistå veisøkeren i å håndtere den aktuelle situasjonen her og nå. Målet er parallelt å bidra til at veisøkeren blir i stand til å vurdere og å ta valg i fremtidige karriererelaterte situasjoner. Bevissthet om egen motivasjon, kompetanse og personlige egenskaper er i så måte sentrale ferdigheter fordi disse områdene er kjernen i alle karrierespørsmål sier Gravås og Gaarder (2011, s. 26).

Jobbskyggingen kan altså gi elevene det som på engelsk kalles «career management skills» og som kan bli oversatt til karrierehåndteringsferdigheter på norsk.

Alle de tre skolene bruker jobbskygging som en arena for karrierelæring av praktisk karakter for elevene. Elevene er på en arbeidsplass en eller flere dager i løpet av ett eller flere av årene på ungdomsskolen. På forhånd er det avtalt en ramme for karriereaktiviteten den dagen de skal i arbeid. Den kan dreie seg om praktiske ting

som f.eks. oppmøtetidspunkt, lengden på arbeidsdagen og evt. innholdet i arbeidet. Elevene skal skygge en de kjenner eller evt. en de ikke kjenner, men som de får lov til å følge. De kan observere hva denne personen gjør på jobben sin, eller så kan de få oppgaver de skal gjøre selv. Det siste framstår av empirien som mest vanlig, at de får egne arbeidsoppgaver. Skolene sier at de ønsker at elevene skal få praksis fra arbeidslivet, det vi tenker på som karrierekompetanse.

Hvordan kan jobbskygging brukes for å gi elevene karrierelæring som kan utvikle seg til karrierekompetanse? Om elevene får mulighet til å jobbskygge på flere arbeidsplasser i løpet av ungdomsskoletiden vil de få erfaring fra ulike områder. Alle informantene er enige i at det er vesentlig for elevenes karrierelæring at de får erfaring fra praktiske oppgaver. Høsøien beskriver i en rapport refleksjoner som studenter på Utdanningsvalg gjorde seg gjennom studieåret 2013/2014. Studentene argumenterer for at *erfaringsbasert læring* er av stor betydning for at elevene skal kunne ta kunnskapsbaserte valg (Lingås et al., 2016, s. 243).

Som nevnt i kapittel 2 har Law utviklet en modell for karrierelæring, DOTS, som er en læringsprosess i fire nivåer (Haug, 2018, s. 73). Det å jobbskygge i arbeidslivet, med aktiviteter før og refleksjon i etterkant baserer seg på Laws modell for karrierelæring. Elevene får oppleve eller oppdage(D) noe om arbeidslivet, som de skal bruke til å ordne(O) informasjonen på, på en meningsfull måte, for så å sjekke(T) ut hva som er viktig for dem selv, og bruke det til å forstå eller vite hvordan noe fungerer og hvilke handlinger som synes å føre til hva(S) (2018, s. 73).

Å være utplassert i arbeidslivet i løpet av en eller flere skoledager har blitt gjort i mange år i skoleverket, før faget utdanningsvalg kom som eget fag også. På den måten får elevene erfare hvordan det er i det virkelige arbeidsliv og kanskje på et sted som interesserer dem. Det kalles jobbskygging eller arbeidsutplassering, og har tidligere gått under navn som arbeidsuke eller PRYO (praktisk-yrkes-opplæring) uke. Timeantall eller dager som brukes på denne aktiviteten varierer, som vist i denne teksten.

Som rådgiver erfarer jeg at elevene har mange tanker og meninger om å jobbskygge. En del elever sier de synes det var kjedelig å jobbskygge. Når jeg spør de om hvorfor svarer de at de fikk sett lite av hva jobben gikk ut på, eller ikke fikk lov til å gjøre så mye annet enn å se på det foreldrene gjorde på kontoret. Noen av elevene ønsker å besøke steder som er utilgjengelige f.eks. innen helse eller innen politi/fengsel, og det

fører til at de ikke får jobbskygget på de stedene og må finne seg noe annet som de kanskje ikke synes er så interessant. Andre elever sier at de har vært på samme sted mange ganger. Noen fordi det er behagelig å jobbe på samme sted, den lokale Rema butikken, eller fordi de håper på å få jobb der, andre fordi de likte jobben så godt at de vil tilbake.

Elevene sier sjeldent at de opplevde aktiviteten som unyttig eller bortkastet. I de tilfellene de har jobbskygget på et sted de i ettertid sier var kjedelig, sitter de igjen med en erfaring om at de ikke skal bli f.eks. regnskapsfører eller å jobbe på barneskoletrinnet. Det kan kalles karrierelæring. Om elevene erfarer at yrket de fikk kunnskap om var interessant og motiverer dem til å søke seg i den retning senere, eller om de opplevde den som noe helt annet enn de først antok, sitter elevene igjen med en kompetanse om det yrket. Høsøien viser til en karriereveileder på en skole i Drammen, Jon Espen Palm, som sier at det er et gap mellom ambisjoner og arbeidsinnsats og resultater. Palm mener dette kan skyldes mangel på erfaringer. Ungdomsgenerasjonen er vant til å få mye lagt i hendene, og har ikke erfaringer med å oppdage seg selv og sine egenskaper gjennom arbeid og enkle oppgaver (Lingås et al., 2016, s. 242).

Alle de tre ungdomsskolene sier at det er viktig at elevene får oppleve å være i arbeidslivet og erfare hva det innebærer. Hvordan aktiviteten er organisert kommer ikke fram, men flere av skolene har jobbskygging for elevene flere ganger i løpet av ungdomsskoleløpet.

I samtaleintervjuene kommer det fram fra samtlige skoler at de ønsker at elevene skal få arbeidserfaring. Rådgiverne og rektorene ser nytten av at elevene får oppleve arbeidslivet og som tidligere nevnt i Bulands forskning så ønsker *elever å gjøre, ikke bare høre* (Buland et al., 2014), og det viser at skolene forstår elevenes behov. Høsøien sier at Palm mener at utdanningsvalg er en arena der elevene får trening i å fungere sammen med andre mennesker, der de kan møte seg selv som del av en helhet. Faget fører dem ut i samfunnet, der de må oppleve noe nytt og gjøre seg erfaringer (2016, s. 242).

Den store forskjellen er hvordan den tilbys på de ulike stedene. To av skolene sier at de bruker den for elevenes skyld, men det kan forstås som at ungdomsskole tre i tillegg har vikarierende motiver for aktiviteten, at det ikke handler så mye om elevenes erfaring, men at aktiviteten brukes for å få opp logistikken på egen skole

under eksamen på 10.trinn.

Hvordan brukes så jobbskygging som aktivitet i utdanningsvalg?

Aktiviteten brukes for å gi elevene karrierehåndteringsferdigheter. Den brukes for å gi elevene kunnskap om hva som møter dem den dagen de selv skal ut i arbeidslivet.

Alle skolene gir elevene praktisk rettede aktiviteter, alle kalles imidlertid ikke jobbskygging. Jobbskygging er allikevel noe alle de fire skolene fra empirien sier er positivt for elevenes karrierelæring om det blir brukt riktig. Kolb sier at erfaringsbasert læring er en sirkulær prosess og all læring baserer seg på det som eleven har lært tidligere (Haug, 2018, s. 69). Tilbakemeldingene jeg får er som tidligere nevnt varierende, noen finner det kjedelig, og noen synes det er dumt at de ikke får besøkt det stedet de ønsker. Ingen av dem har sagt at de ikke lærte noe. Ofte er det elever som har hatt en positiv opplevelse på jobbskyggingen. De får lov til å prissette varer, hjelpe kunder, veilede barnehagebarn eller elever på barneskolen, de får lov til å kjøre traktor eller bruke bor. Noen av elevene har fått til avtaler som å jobbskygge på NRK, en elev fortalte at hun skulle følge innspillingen til NRKS s julekalender, en annen skulle bli med en stortingsrepresentant og en som er interessert i fly skulle følge en flytekniker på en flyplass, mens en annen fikk jobbskygge en pilot. Ingen har til nå sagt at de skal få følge den nye sentralbanksjefen, men det kunne vært interessant å få til. Elevenes tilbakemeldinger om de har vært på Kiwi eller på Gardermoen flyplass er at dette er motiverende og de sitter igjen med ulike erfaringer. Ungdomsskole 2 ba elevene skrive rapport og fortelle de andre i klassen om hvor de jobbskygget og hva de gjorde, på den måten får mange flere kjennskap til karrierelæringsaktiviteten. Om det kan lages som en rutine for de skolene som tilbyr jobbskygging vil elever få andre elevers stemmer og erfaringer inn og lære om karriere på flere måter. Målet med denne oppgaven er å komme med innspill som kan gi inspirasjon og tilføre ny kunnskap om en aktivitet, og at skoleleder og rådgivere skal se hvordan andre bruker denne aktiviteten i faget utdanningsvalg.

5.2 Hvordan jobber skolene for å unngå at jobbskygging i bedrift preges av tilfeldigheter?

Mine egne antakelser og førforståelser kommer inn i denne konteksten. Jeg har sett på empirien med en førforståelse som jeg har vært bevisst på og har forsøkt at den ikke skulle stå i veien for funn. Det er allikevel umulig å være helt nøytral. I egen rolle har

jeg erfart at karriereaktiviteten jobbskygging har blitt brukt aktivt på de ulike skolene jeg har jobbet på.

Min opplevelse er at aktiviteten preges av tilfeldigheter ift. hvor elevene jobbskygger. Forskningsspørsmålet kan virke ledende, som om det er en antakelse i at aktiviteten brukes tilfeldig siden ordet *unngå* er en del av setningen. Min egen erfaring kommer inn her, derfor er spørsmålet stilt på den måten. Aktiviteten er ikke tilfeldig, men erfaringen fra skolene i datagrunnlaget og den jeg selv jobber på, er at elevene selv skal ordne stedet de skal jobbskygge på. Det kan føre til at valg av arbeidsplass blir helt tilfeldig. Om det gjøres en jobb i forkant i utdanningsvalgstimene så kan aktiviteten velges basert på egne interesser. At aktiviteten kan bære preg av tilfeldighet har også å gjøre med hva slags ressurser og nettverk eleven har rundt seg. Og gjør det noe i så fall om stedet de jobbskygger på er tilfeldig?

Da datagrunnlaget ble gjennomlest og kodet så kunne *tilfeldighet* vært en av kodene, hvorfor var det ikke det?

Mine antakelser om aktiviteten og at den kunne være preget av tilfeldigheter ble forsøkt lagt til side da empirien ble gjennomgått. Jeg ønsket å la dataene tale eget språk og holde kodingen åpen og uten forhåndsdefinerte begreper. Etter å ha lest transkripsjonene og lyttet til intervjuene flere ganger ble det tydelig at om aktiviteten preges av tilfeldigheter, så tillegges det ikke negativ verdi.

Ungdomsskole 1 har ikke aktiviteten, men en av grunnene er nettopp fordi det ble vanskelig å la elevene selv få ansvaret for å finne sted å være. Rådgiver baserte antakelsen om det på at en del av elevgrunnlaget hadde begrenset nettverk.

Ungdomsskole 2 la opp til at elevene skulle finne plasser selv, de kunne få hjelp, men da måtte de spørre rådgiveren om det i god tid. Ansvaret lå hos den enkelte elev.

På ungdomsskole 3 kom det ikke fram hvordan elevene fant seg steder å jobbskygge. Det ble antydning da rådgiver sa at det var begrenset hva hun klarte å gjøre med 350 elever og en begrenset ressurs, men det ble ikke sagt eksplisitt. Det ble imidlertid sagt at aktiviteten brukes eksplisitt. Det kommer jeg tilbake til.

Rådgiveren på ungdomsskole 4 sa at han var lei av at elevene valgte seg plass å jobbskygge av bedagelighetsgrunner, så der skulle han inn og gjøre en jobb. Hans erfaring var at mange av elevene hans havnet på XXL på senteret borti gata, så det å unngå det skulle være en satsning for han.

Det vil si at på 2 av 4 ungdomsskoler, så er det elevene selv som finner plass å jobbskygge. Den ene av de to andre skolene har ikke aktiviteten og på den siste av

skolene i datagrunnlaget framkommer det ikke klart hvordan det organiseres.

Vil tilfeldigheter i valg av sted å jobbskygge være negativt? Hvorfor er det et fokus i spørsmålet på denne oppgaven på å unngå tilfeldigheter? Kan det brukes til noe positivt?

Lovén sier at ifølge teorien skal veilederne hjelpe søkerne med å utnytte tilfeldigheter som et middel til å gå nye veier. Åpenhet om karrierevalget bør erstatte ubesluttsomhet. Det handler om å hjelpe veisøkeren til å se muligheter i stedet for hindre, og til å utnytte tilfeldighetene mer systematisk (Gravås & Gaarder, 2011, s. 51).

På ungdomsskole 2, som den eneste, sier rådgiveren at hun er bevisst på at elevene i etterkant av jobbskyggingen skal jobbe med refleksjon, hun sier også at de bruker tid i UTV timene i forkant av jobbskyggingen til å bli kjent med hvor de vil ha nytte av å arbeide. Ungdomsskole 3 sier at de bruker jobbskyggingen som en aktivitet på slutten av året, da 10.trinn har eksamen. Da har skolen behov for plass og det er praktisk å løse det på den måten. Aktiviteten framstår helt løsrevet, og virker ikke som en del av et helhetlig karriereundervisningsløp. På ungdomsskole 4 sier rådgiveren at det er helt tilfeldig hvor elevene havner, siden mange av dem er på butikken rett borti gata, og rådgiveren ønsker å gjøre noe med det. Tidligere forskning, som nevnt i kapittel 2, viser at elevene ikke har forstått at arbeidsutplassering eller jobbskygging er en del av faget utdanningsvalg. Av det kan man anta at det ikke er jobbet godt med aktivitetene hverken i forkant eller etterpå, men at aktiviteten framstår, løsrevet fra andre deler av faget. Elevene i tidligere nevnt forskning forsto ikke at jobbskygging var en karrierelæringsaktivitet i utdanningsvalgsfaget.

Min erfaring er at skolen jeg jobber på lar elevene finne sted å jobbskygge på selv, til å begynne med er de hos foresatte og etter hvert brukes nettverket til familien for å kunne være på andre plasser. Rådgiveren på ungdomsskole 1 sier at nettopp det at elevens familie/nettverk skal brukes for å skaffe seg et sted å arbeide eller jobbskygge, er en av grunnene til at han er skeptisk til aktiviteten. Rektor beskriver en motstand til aktiviteten fra foresatte på forrige skole. Den gikk på at de foresatte måtte ha med egne barn på kontoret/arbeidsplassen sin, uansett om det var fordi barna eller elevene var interessert i jobben foreldrene hadde eller ikke. De så ikke verdien i at barna fikk kunnskap fra arbeidslivet. Det kan skyldes flere grunner, en av dem kan være at skolen ikke hadde formidlet aktiviteten godt nok ut mot hjemmene. Rådgiveren på

ungdomsskole 1 ønsker seg større ressurs så han kan lage seg en base av bedrifter som han kan samarbeide med for å få elevene ut i arbeidslivet. Han har en drøm om det og sier at han da ville tatt styringen.

Funn fra kapittel 4 viser at aktiviteten er elevenes eget ansvar å ordne på to av skolene. Det viser at *hvor* jobbskyggingen foregår kan bære preg av tilfeldigheter. Vil elevenes erfaring fra jobbskyggingen være annerledes om stedet de jobbskygget var et bevisst valg og ikke tilfeldig?

Elevene kan gjøre en jobb med seg selv først og reflektere over hva som vil være interessant for dem av arbeidsplasser å be om jobb på, eller så kan de ta første og beste plass de finner, for å sikre at de har et sted å være. Om ansvaret overlates til elevene kan det bære preg av tilfeldigheter, basert på egenrefleksjon eller ikke. Empirien i denne oppgaven viser at det var tilfeldig på de skolene som har aktiviteten.

Forskning viser at en del av elevene ikke forstår at den aktiviteten er en del av faget utdanningsvalg. Ikke sjelden hører jeg enkelte elever si at de ikke aner hvor de skal jobbskygge og at de bare går og spør på Rema for å ha et sted å være. Andre elever gjør en jobb i forkant, basert på egne ønsker i forhold til vei videre eller fordi foreldrene har foreslått noe som de har tilgang på eller som de mener barna vil ha interesse av å besøke. Da er det ikke tilfeldig, men et valg basert på enten nettverk eller interesser. De som besøker en TV innspilling eller Stortinget har gjort en jobb i forkant, med foresattes hjelp. Min erfaring er at det enten er fordi elevene har en interesse rundt aktiviteten de besøker eller så får elevene mulighet til å besøke et sted som er vanskelig tilgjengelig basert på at foreldrene har et nettverk og sånn sett åpner en mulighet seg. Da kan det være tilfeldig ift. hvem foreldrene har i sitt nettverk. Spørsmålet som blir stilt i begynnelsen av dette avsnittet er hvordan skolene jobber for å unngå at jobbskygging skal preges av tilfeldigheter. Er det i så fall negativt at aktiviteten preges av tilfeldigheter? Om elevene ikke forstår at jobbskygging er en del av en helhet i faget utdanningsvalg og skal gi de karrierekompetanse, så vil muligens elevene streve med å forstå nytteverdien av aktiviteten. Vil jobbskyggingen allikevel gi dem karrierekompetanse? De elevene som har fått lov å jobbskygge første stedet de spurte sitter med en erfaring og karrierekunnskap selv om valget av yrket de jobbskygget var tilfeldig. Rådgiverne i empirien bruker elevenes nettverk og sier ikke noe om at det er problematisk.

Gråvas og Gaarder sier at ifølge teorien skal veiledningen hjelpe søkerne med å utnytte tilfeldigheter som et middel til å gå nye veier. (...) Det handler om å hjelpe veisøkeren til å se muligheter i stedet for hindre, og til å utnytte tilfeldighetene mer systematisk (Gravås & Gaarder, 2011, s. 51).

Om elevene oppnår karrierekompetanse uansett, er det ikke av mindre betydning om plassen de jobbskygger på er litt tilfeldig valgt?

Gravås og Gaarder viser til to typer selvforståelse, som kan betegnes som henholdsvis *brikke* og *aktør*. De sier at å se på seg selv som en brikke vil si at den enkelte har liten tro på at hun eller han selv kan påvirke sin situasjon, for eksempel på arbeidsmarkedet. Personen ser først og fremst på seg selv som en som er styrt av utenforliggende omstendigheter. Dette fører til en passiv holdning til egen utvikling og muligheter. Den som ser på seg selv som en aktør har en helt annen selvforståelse. Personen har tro på at hun eller han er i stand til å endre både seg selv og omstendighetene, ta grep og utvikle seg videre (Gravås & Gaarder, 2011, s. 26).

Skolene og faget har som mål at elevene skal utvikle karrierehåndteringsferdigheter, derfor er det vesentlig at de ser på seg selv som en aktør framfor en brikke. At elevene har en bevissthet i forhold til hvor og hvordan de tilbringer skoledagen gjør at de er en aktør og ikke en brikke som blir flyttet tilfeldig rundt.

Om stedet de jobbskygger er tilfeldig kan skolen og karriereveiledning hjelpe elevene til å bruke tilfeldigheten på en måte som kan bli av verdi for elevene. I faget utdanningsvalg skal elevene se muligheter og begrensinger, de skal lære at valg videre for karriere er både bevisste og ubevisste. Å håndtere tilfeldigheter er en del av karrierehåndteringsferdighetene, skolen og faget utdanningsvalg kan lære elevene at tilfeldigheter ikke nødvendigvis er negativt, elevene må få kunnskap om at de opptrer i mange faser av livet.

Haug skriver at Krumboltz mener at altfor mange teorier vektlegger at målet er kjent. Veisøker har bare ikke fått avdekket løsningen ennå. Han mener videre at vi gjennom å reflektere rundt vår egen karrierevei fram mot rollen vi innehar i dag, sannsynliggjør poenget om at målet ikke alltid er kjent. Han sier blant annet:

I have frequently been invited to speak with groups of career counselors, probably several thousands of them now. I almost always begin by saying something like this: "You are now employed as a career counselor. Had you decided to become a career counselor when you were 18 years old?" So far the number of career counselors answering *yes* is zero. So if we career counselors could not have predicted our own destiny, what business do we have insisting that young people predict their occupational goals? (Haug, 2018, s. 62)

Denne høsten ble det i media, i forbindelse med lanseringen av en ny TV serie, skrevet om sønnen til en skuespiller. Sønnen skulle jobbskygge eller ha arbeidsuke på farens innspilling. Sønnen forteller at det var helt tilfeldig. Fordi de hadde høstferie etter arbeidsuka så kunne han bli med på TV innspillingen i to uker for å hjelpe til på settet og jobbskygge faren. Mens han var der, ble han tilbudt å prøvespille for en rolle. Han sier at skuespilleryrket er noe han har sett på nært hold fordi faren er skuespiller, men han hadde ikke tenkt så mye på det selv. Tilfeldigheten i at han jobbskygget på en innspilling gjorde at han fikk en rolle og fant etter hvert ut at han liker skuespill og vurderer nå å gå videre innenfor bransjen.

At det er tilfeldig hvor elevene jobbskygger er derfor ikke nødvendigvis noe skolene bør unngå. Kan tilfeldighetene brukes så elevene kan reflektere over veivalg videre? Å gi elevene valgkompetanse er et av kompetansemålene for faget. Valgkompetanse er en ferdighet elevene kan ta med seg gjennom hele livet, livslang læring er en faktor det er ønskelig at elevene får et forhold til. Det er i dagens arbeidsmarked og i det framtidige behov for ansatte å sette seg inn i og lære delvis nye eller helt nye elementer i arbeidssammenheng. Det er ikke mange årene siden alt undervisning i skole foregikk med tavle, bøker og skriveredskaper. Da PC, Ipad og Smartboard gjorde sitt inntog i skolesamfunnet, måtte alle ansatte i barnehage og skole lære seg å bruke det og å sette det i sammenheng med det de tidligere gjorde med bøker. Det å la elevene jobbe med kartlegging av egne talenter og interesser kan bidra til at tilfeldighetene blir færre og at de foretar mer bevisste valg når de skal jobbskygge eller utvikle karrierekompetanse. Det skal diskuteres i neste avsnitt.

5.3 Hvordan bindes aktiviteten sammen av oppgaver i faget og bidrar det til refleksjon?

I funn fra informantene på de fire ungdomsskolene så kommer det fram at kun en av ungdomsskolene sier noe om oppgaver i utdanningsvalgsfaget som gjøres sammen med elevene *før* aktiviteten jobbskygging. Hvorfor fokuserer spørsmålet på oppgaver før eller etter jobbskyggingen?

Ifølge Haug mener Krumboltz at altfor mange teorier fokuserer på at målet er kjent. Veisøker har bare ikke fått avdekket løsningen ennå. Han mener det er mer aktuelt å baser seg på spørsmålet: hvordan kan vi planlegge å nå et mål vi ennå ikke vet hva er? I

dette ligger det en tanke om at tilfeldigheter og stadig raskere jobbskifter, både villet og påtvunget, må aksepteres som normen i framtidens arbeidsliv. Hans oppfordring til karriereveiledere er, å fokusere mer på å hjelpe veisøkere til å utvikle nysgjerrighet, pågangsmot, utholdenhet, fleksibilitet og optimisme. Dette kan omtales som hans karrierekompetanser (Haug, 2018, s. 79). Arne Svendsrud har utviklet et verktøy, Karriereverktøy.no, basert på RIASEC systemet utviklet av Holland. Det kartlegger egenskaper vi mennesker har, for å si noe om hvilke yrker som kan passe til de som har tatt testene i verktøyet. Det er utviklet for å tas i bruk av rådgivere og karriereveiledere og kunne bli brukt mot elever for at de skal få større kunnskap om egenskaper de innehar.

Hvordan bindes da jobbskygging som karrierelæringsaktiviteter sammen med andre oppgaver og bidrar det til refleksjon?

Rådgiveren på ungdomsskole 2 sier at elevene ved hennes skole får oppgaver før og i etterkant av jobbskyggingen. Elevene skal skrive rapport fra arbeidsdagen og beskrive hva de gjorde. Etterpå skal de fortelle andre i klassen om yrket de har sett og evt. lært noe om. Hun sier at da holder de karrierelæringen litt lenger «varm». Hun har begynt med den praksisen nylig. Det er en direkte følge av at hun holder på med utdanning innenfor karriereveiledning og har lært at rapportskrivning og refleksjon gir karrierelæring for elevene. Hun sier at da ses jobbskyggingen mer i sammenheng med faget utdanningsvalg. Karrierelæringen framstår helhetlig.

I samtaleintervjuene med de andre informantene kommer det ikke fram om de gjør noen jobb med elevene i forkant av jobbskyggingen eller om elevene bruker tid etterpå til å reflektere over hva de lærte. Aktiviteten kan derfor framstå mer som en løsrevet del av faget på de to andre ungdomsskolene, den siste har ikke aktiviteten og har derfor heller ikke noen aktiviteter før eller etter.

Hvordan kan refleksjon eller rapportskrivning være av betydning for karrierelæring?

Haug sier at Kolb definerer læring på følgende måte: «Læring er den proces, hvorved erkendelse udvikles gennem omdannelse af oplevelse» (Haug, 2018, s. 68). Det kan forstås som at elevens læring er en prosess og utvikles gjennom å reflektere. Om elevene får en oppgave i å fortelle hva de gjorde da de jobbskygget og reflektere om dette var noe de kunne tenke seg eller ikke, vil den prosessen være gunstig for utvikling av karrierekompetanse hos veisøkerne/elevene. Det er en enkel måte å gi elevene kunnskap om andre arbeidsplasser enn den de selv besøkte, og kan gi elevene viktig informasjon om interessante yrkesmuligheter.

5.4 Kritikk av egen metode og valg

Som forsker stilles det kontinuerlig spørsmål om dette er den beste måten å få svar på det det spørres om, hvilken metode bør benyttes, burde en annen metode vært brukt? I denne oppgaven viser jeg til valgt metode for innsamling av data og hvordan datagrunnlaget er innhentet. Under hele denne prosessen har egne valg vært under konstant press. En av oppdagelsene jeg har gjort er at det er vrient å navigere seg vei og at det sannsynligvis finnes mange måter å gjøre dette på. Jeg har gjort meg kjent med ulike metoder og analysestrategier og foretatt valg og bortvalg. Det har vært lærerikt og frustrerende.

Datagrunnlaget for denne oppgaven er stort, jeg hadde 32 samtaleintervjuer tilgjengelig fra til sammen åtte skoler. Av skolene var det kun fire som ville være interessante for min forskning og derfor 16 samtaleintervjuer som kunne gi svar på det problemstillingen spør om. Jeg valgte å snevre det inn ved å utelukke to informantgrupper og sto igjen med åtte samtaleintervjuer fra fire skoler. Kunne det vært gjort annerledes? Det er vanskelig å vite, men for å gå i dybden valgte jeg å fokusere på de åtte. Å holde orden på åtte informanter fra fire skoler har også vært krevende og det kan hende det ville vært hensiktsmessig å snevre datagrunnlaget inn ytterligere. Om samtaleintervju er riktig valgt metode har jeg reflektert over. Med intervju kan man komme i dybden. Av hensyn til tidsbruk og tilgang på informanter blir datagrunnlaget mindre enn om jeg f.eks. hadde valgt spørreundersøkelse som metode, og kunne utforsket i bredden. Spørsmålet er om det hadde besvart problemstillingen bedre? Det er vanskelig å svare på.

Jeg fikk mulighet til å være en del av en prosjektstudie, det gjorde at mye av bestemmelsene rundt metodebruk og datagrunnlag ikke var opp til meg alene. Om jeg hadde valgt å gjøre forskningen på egen hånd, kunne spørsmålene vært rettet enda mer mot det jeg ønsker å få svar på, og jeg kunne valgt egne informantgrupper. Valget av metode kunne også vært annerledes da. Erfaringen og opplevelsen av å være del av et stort forskningsprosjekt gjør at jeg ikke angrer på at jeg deltok, læringsutbyttet om vitenskapelige prosesser var dessuten veldig relevant for dette masterstudiets intensjon også.

Det jeg savner fra min forskning og dette datagrunnlaget er elevenes stemme. De har ikke blitt spurt og er derfor ikke hørt. Optimalt sett hadde jeg ønsket å inkludere en spørreundersøkelse eller samtaleintervjuer med noen elevgrupper for å få deres erfaringer og refleksjoner med i denne oppgaven. Haug viser i en artikkel i *Karriereveiledning til Sinclair* som omtaler en generell interesse og aksept for viktigheten av å involvere barn og unge i aktiviteter de selv er brukere av (*Karriereveiledning : for individ og samfunn Roger Kjærgård og Peter Plant (red.), 2018, s. 193*). Han viser i samme artikkel til at det finnes i politiske overnasjonale og nasjonale

styringsdokumenter fra EU, OECD og i Stortingsmeldinger en argumentasjon for viktigheten av ulike former for involvering av brukere i beslutningsprosesser i en skolekontekst (*Karriereveiledning : for individ og samfunn Roger Kjærgård og Peter Plant (red.)*, 2018, s. 193). Elevene sitter med kompetanse ift. egen karrierelæring og opplevelse rundt ulike karrierelæringsaktiviteter. De har tanker og erfaringer som kunne vært interessante å få høre om. Det er en side jeg gjerne kunne brakt inn i denne oppgaven.

5.5 Veien videre

Med denne oppgaven er det et ønske å bringe inn et perspektiv ift. en karrierelæringsaktivitet spesielt og faget utdanningsvalgs karrierelæringsaktiviteter generelt. Faget har vært i skolen i mange år, allikevel kan det i forskning som er nevnt tidligere fremstå som et nokså nytt fag, med ikke helt etablerte rutiner. I kompetansemålene for faget er timetallet fastlagt, men ikke sjelden erfares det, rapportert i tidligere forskning, at skoler opererer forskjellig rundt UTV. De ulike skolene har ikke likt innhold i faget og vi som forskere har hørt at skolene tilbyr forskjellige karrierelæringsaktiviteter, av undervisningspersonell som har kompetanse til å undervise i faget, og ikke. Tilfeldigheter kan spille inn, både med hensyn til aktiviteter som blir gitt av den enkelte skole, men også av hvem som har faget. Det kan føre til at innholdet og undervisningen får varierende kvalitet. Det er tidligere i oppgaven fastslått at mitt datagrunnlag er for lite til å kunne trekke allmenngyldige konklusjoner og universelle slutninger. Det er allikevel et ønske med denne oppgaven å oppfordre skolene til å belyse og være bevisste på tilfeldigheter, og struktur i aktiviteter og innhold i faget utdanningsvalg.

6 Oppsummering og avsluttende refleksjoner

I denne oppgaven er problemstillingen hvordan jobbskygging brukes som aktivitet i faget utdanningsvalg. Forskningsspørsmålene er; hvordan skolene jobber for å unngå at jobbskygging i bedrift preges av tilfeldigheter, og hvordan aktiviteten bindes sammen av oppgaver i faget og om det bidrar til refleksjon. Datagrunnlaget er fire ungdomsskoler, så det vil ikke være mulig å trekke konklusjoner av allmenngyldig verdi, men få innblikk i fire forskjellige skoler praksis på karrierelæringsaktiviteten.

I innledningen sier jeg noe om min motivasjon for å forske på dette og min bakgrunn for å gjøre det.

Jeg viser i kapittel to til teorier rundt karriereveiledning, karrierelæring og karrierekompetanse og hva målet med faget er. Jeg forteller hvilke teoretikere denne oppgaven baserer seg på, hva slags forskning som er gjort på feltet og hvor denne oppgaven plasserer seg i forhold til det.

I kapittel tre beskriver jeg metoden som er valgt. Den er sammenfallende med metoden for prosjektstudien denne oppgaven har felles datagrunnlag med. Metoden som ble valgt for å besvare problemstilling og forskningsspørsmål er kvalitativ med samtaleintervju av informanter. Fire ungdomsskoler med rådgiver og rektor utgjør informantgruppene. Intervjuene foregikk med en forsker og en masterstudent til stede, enten fysisk eller på skjerm, med ferdig utformede semi-strukturerte intervjuguider som utgangspunkt for samtaleintervjuene. Datagrunnlaget speiler Norge på tvers og langs og består av små og store skoler, homogene og heterogene, fra by og land. Det vitenskapsteoretiske perspektivet er hermeneutisk og analysen er bottom-up.

Da jeg startet med denne oppgaven hadde jeg en forforståelse av at det å la elevene selv finne seg en arbeidsplass å jobbskygge på ville være negativt. Min antakelse gikk på at skoler lar elever finne seg sted å jobbskygge og at det bar preg av tilfeldigheter. Jeg ønsket å finne ut hvordan jobbskygging brukes som aktivitet i faget utdanningsvalg. Alle informantene har meninger om at tilfeldighet er en faktor som spiller inn for hvor elevene jobbskygger. Ikke alle informantene opplever det som negativt. Elevene kan bla. finne store muligheter i egen families/venners nettverk, som det ikke er gitt at rådgiveren kunne organisert. Skolene bruker aktiviteten for å gi elevene karrierelæring og arbeidserfaring, det er alle informantene enige i viktigheten av.

I kapittel 4 vises det utdrag fra empirien gjennom intervjuer av rådgivere og rektorer på de fire skolene og deres praksis på dette. Den viser hvordan skolene bruker jobbskygging som en aktivitet i UTV og at de lar elevene selv få ansvar for å finne seg

et sted å jobbskygge. En skole sier at det er tilfeldig hvor elevene er på den aktiviteten og synes det er uproblematisk. En annen skole har droppet å ha jobbskygging som følge av tilfeldighetene og noen andre faktorer. En tredje sier at det at det er tilfeldig er en utfordring og på den siste skolen kommer det ikke klart fram hvordan det løses. I fortolkningen i kapittel 5 stiller jeg spørsmål ved om det at det er overlatt til elevene, altså at det er tilfeldig, spiller en rolle?

Gjennom diskusjonen i kapittel 5 viser jeg at teoretikere ikke problematiserer tilfeldigheter om elevene lærer å bruke det bevisst eller til noe positivt. Elevene får karrierelæring uansett. Det vesentlige er at elevene får anledning til «å gjøre ikke bare høre». Refleksjonsoppgaver gitt i etterkant kan utvikle elevenes karrierekompetanse.

Det betyr at teorien som er grunnlaget for denne oppgaven og det som kommer fram av empirien finner det av betydning at elevene får karrierelæring og karrierekompetanse gjennom jobbskygging, om det er tilfeldig eller bevisst.

Om lærere i faget utdanningsvalg reflekterer med elevene i forkant kan arbeidsplassen aktiviteten utføres på bli mindre tilfeldig. De får arbeidserfaring og opplevelser fra hvor de var og kan omdanne det til læring rundt egen karrierevei og velge om de vil jobbe som sentralbanksjef eller på Rema.

Referanser/litteraturliste

- Brandi, U. & Sprogøe, J. (2019). *Det magiske øjeblik : kvalitativ analyse skridt for skridt*. Hans Reitzels Forlag.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Buland, T., Mathiesen, I. H. & utdanningsforskning, S. G. f. s.-o. (2008). *Gode råd? : en kunnskapsoversikt over feltet yrkes- og utdanningsrådgivning, sosialpedagogisk rådgivning og oppfølgingstjenste i norsk skole* (Bd. SINTEF A8018). SINTEF, Teknologi og samfunn, Gruppe for skole- og utdanningsforskning.
- Buland, T., Mathisen, I. H., Mordal, S., Austnes-Underhaug, R. & Tønseth, C. (2014). "Æ skjønne itj, æ våkne opp kvar dag og vil bli nå nytt æ". Skolens rådgivning i møre og Romsdal, Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag. I. NTNU Program for lærerutdanning.
- Dr Deidre Hughes OBE, D. A. M., Dr Sally-Anne Barnes, Beate Baldauf, Rachael McKeown. (2016). Careers education: International literature review. *Education Endowment Foundation*, (July 2016), 102.
https://educationendowmentfoundation.org.uk/public/files/Presentations/Publications/Careers_review.pdf
- Gravås, T. F. & Gaarder, I. E. (2011). *Karriereveiledning*. Universitetsforl.
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning : hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor? Erik Hagaseth Haug*. Fagbokforl.
- Helen H. Ruud. (2019, 11.09.2020). Karriereveiledning virker. *Veilederforum*.
<https://veilederforum.no/artikler/nyheter-og-omtaler/karriereveiledning-virker>
- Hella, M. S. (2013). En oppgave om elever ved ungdomsskolen og arbeidsutplassering i bedrift. I. Høgskolen i Oslo og Akershus.

- *Karriereveiledning : for individ og samfunn Roger Kjærgård og Peter Plant (red.).* (2018). Gyldendal.
- Kompetanse Norge (2019). *Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning.*
<https://www.kompetansenorge.no/globalassets/karriere/rapport-nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning.pdf>
- Kvale, S. (2015a). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg., 2. oppl. utg.). Gyldendal akademisk.
- Kvale, S. (2015b). *Det kvalitative forskningsintervju Steinar Kvale og Svend Brinkmann ; oversatt av Tone M. Anderssen og Johan Rygge* (3. utg., 2. oppl. utg.). Gyldendal akademisk.
- Larsen, A. K. (2017). *En enklere metode : veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode Ann Kristin Larsen* (2. utg. utg.). Fagbokforl.
- Launsø, L., Rieper, O. & Olsen, L. (2017). *Forskning om og med mennesker : forskningstyper og forskningsmetoder i samfunnsforskning* (7. udg. utg.). Munksgaard.
- Lingås, L. G., Høsøien, U. & Kjærgård, R. (2016). *Utdanningsvalg : identitet og danning.* I H. Lingås og, U. Høsøien & L. G. Lingås (Red.), (1. utg., s. 253 s.). Gyldendal akademisk.
- Lødding, B. & Holen, S. (2012). *Utdanningsvalg som fag og utfordring på ungdomstrinnet : sluttrapport fra prosjektet Karriereveiledning i overgangen mellom ungdomsskole og videregående opplæring. Evaluering av Kunnskapsløftet* (Bd. 28/2012). NIFU.
- Maxwell, J. A. & Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative research design : an interactive approach* (3rd ed. utg., Bd. 41). Sage.
- *NOU 2016:7, Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn.*
Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/nu201620160007000dddpdfs.pdf>

- Nyeng, F. (2012). *Nøkkeltbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori* Frode Nyeng. Fagbokforl.
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold : samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3. utg. utg.). Fagbokforl.
- Røed-Larsen, T. (2021). *Eksamen MKARV450*. Universitetet i Sør-Øst Norge.
- Røise, P. (2022). Faget utdanningsvalg – intensjoner og operasjonalisering: En empirisk studie av dimensjoner av læreplanen i faget utdanningsvalg i ungdomsskole. I. University of South-Eastern Norway.
- Skilbrei, M.-L. (2019). *Kvalitative metoder : planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon* (1. utgave. utg.). Fagbokforlaget.
- Stortingsmelding (32 (2020-2021)). *Ingen utenfor - En helhetlig politikk for å inkludere for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-32-20202021/id2856870/?ch=2>
- Thurén, T. (2009). *Vitenskapsteori for nybegynnere* Torsten Thurén ; oversatt av Dag Gjestland og Kristin Gjerpe (2. utg. utg.). Gyldendal akademisk.
- Utdanningsdirektoratet. *Læreplan for utdanningsvalg på ungdomstrinnet*.
<https://www.udir.no/lk20/utv01-03>
- Utdanningsforbundet. (2009). *Frafall fra fagopplæring - slik yrkesfaglærere ser det*.
https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/var-politikk/publikasjoner/rapporterutredninger/rapport_2009_01.pdf

Oversikt over figurer og tabeller

Figur 3-1

Figur 3-1 (s. 31) «Vitenskapssirkelen» inspirert av Walter Wallace gjengitt i Ringdal (Ringdal, 2013, s. 46)



Tabell 3-1

Tabell 3-1 (s. 30).

	Usk 1	Usk 2	Usk 3	Usk 4	Vgs 1	Vgs 2	Vgs 3	Vgs 4
5. Rådgiver								
6. Lærere (i par)								
7. Rektor								
8. Gruppe (alle over)								

Tabell 4-2

Tabell 4-2 (s.36).

Aktivitet	Ungdomsskole 1	Ungdomsskole 2	Ungdomsskole 3	Ungdomsskole 4
Jobbskygging	Har	Har	Har	Har

	ikke			
For-/etteraktivitet	-	Har begge	Har lite eller ikke noe, uklart	Har ikke

Tabell 4-3

Tabell 4-3 (s. 40).

Tema-jobbskygging	
Utsagn	Koder
<i>Rådgiver, usk1: For skal du få til mye god utplassering så må du ha et register med bedrifter som må vedlikeholdes (.....) Det er en sånn drøm jeg har da. Å ha en haug med bedrifter, med kontaktpersoner ...</i>	Karriereaktiviteter (praktisk) (fargekode rosa)

Tabell 4-4

Tabell 4-4 (s. 41).

Tema-karriereaktivitet	
Utsagn	Koder
<i>Rektor, usk1: ... om ikke på jobbskygging, kanskje mer på bedriftsbesøk og den type ting. Tettere på arbeidslivet, det ordentlige arbeidslivet. Da får man kanskje litt mer sånn kvalitetssikring også ...</i>	Karrierelæring (teoretisk/refleksjon/observasjon) (fargekode lyseblå)

Tabell 4-5

Tabell 4-5 (s. 51).

Ungdomsskole 1	
Empiri	Temaer
<ul style="list-style-type: none">-tilbyr ikke karrierlæringsaktivitet-rådgiver og rektor er enige om å ønske å tilby det-rådgiver begrunner at de ikke har den aktiviteten med at det ble preget av tilfeldigheter og manglende nettverk-rektor begrunner det med motstand og dårlig erfaring-har troen på at det er nyttig om det brukes riktig-engasjert rådgiver med mange aktiviteter for elevene	<ul style="list-style-type: none">-ikke helhetlig ift. karrierlæringsaktivitet-tilfeldig hvor de hadde aktiviteten

Tabell 4-6

Tabell 4-6 (s. 52).

Ungdomsskole 2	
Empiri	Temaer

<ul style="list-style-type: none"> -tilbyr jobbskygging -elevene bruker eget nettverk for å finne sted å jobbskygge på -bevisst på å la elevene jobbe med oppgaver før og i etterkant -rådgiver og rektor har felles fokus på å la elevene få praktisk utprøving -rektor engasjert i at elevene skal jobbe eller få erfaringer av praktisk karakter 	<ul style="list-style-type: none"> -bruker karrierelæringsaktiviteten helhetlig -tilfeldig hvor -uttaler viktighet av praktisk utprøving
--	---

Tabell 4-7

Tabell 4-7 (s. 52).

Ungdomsskole 3	
Empiri	Temaer
<ul style="list-style-type: none"> -skolen har jobbskygging som aktivitet -rådgiveren sier at det først og fremst er fordi det er praktisk for skolens logistikk rundt eksamen på 10. -rektor svarer ikke på spørsmål om jobbskygging og snakker om andre temaer -kommer ikke fram om skolen bruker tid på for og etteraktiviteter 	<ul style="list-style-type: none"> -som eksplisitt aktivitet -viser ikke noen helhetlig tenking rundt karrierelæringsaktivitet

Tabell 4-8

Tabell 4-8 (s. 53).

Ungdomsskole 4	
Empiri	Temaer
-skolen tilbyr jobbskygging -sier at elevene velger det selv -rådgiver ønsker at elevene skal få prøve seg i arbeidslivet -rektor fremstår veldig engasjert i å gi alle praktisk erfaring	-karrierelæring -tilfeldig hvor -erfaringsbasert læring

Tabell 5-1

Tabell 5-1 (s. 54).

1. Problemstilling	
	Kode
Hvordan brukes jobbskygging som aktivitet i faget utdanningsvalg?	Karriereaktivitet av praktisk karakter
2. Forsknings spørsmål	
	Kode
Hvordan jobber skolene for å unngå at jobbskygging i bedrift preges av tilfeldigheter?	Karriereaktivitet
3. Forsknings spørsmål	
	Kode
Hvordan bindes aktiviteten sammen av oppgaver i faget og bidrar det til refleksjon?	Karrierelæring

Vedlegg

- Vedlegg 1: Søknad NSD
- Vedlegg 2: Samtykke
- Vedlegg 3: Intervjuguide karriereveileder/rådgiver
- Vedlegg 4: Intervjuguide rektor

Vedlegg 1. Søknad NSD.

Meldeskjema 198596

Skriv ut

Sist oppdatert

20.05.2021

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

Lydopptak av personer

Type opplysninger

Skal du behandle særlige kategorier personopplysninger eller personopplysninger om straffedommer eller lovovertrедelser?

Nei

Prosjektinformasjon

Prosjekttittel

UNDERSØKELSE AV KVALITET I KARRIEREVEILEDNING I SKOLEN

Prosjektbeskrivelse

Med utgangspunkt i kvalitative data samt tidligere forskning, vil prosjektet analysere kvaliteten på karriereveiledning og karrierelæring i skolen i Norge? Hvilken forståelse har de ulike aktørene av hva god (kvalitet) i karriereveiledning og karrierelæring innebærer, hvordan skoler jobber med kvalitetssikring og kvalitetsutvikling av karriereveiledning og karrierelæring og hva som er de største mulighetene og hindringene for å lykkes med å tilby karriereveiledning og karrierelæring av høy kvalitet?

Dersom opplysningene skal behandles til andre formål enn behandlingen for dette prosjektet, beskriv hvilke Mulig senere publikasjoner med basis i prosjektet. Masterstudenter ved USN kan bruke transkriberte intervju i forbindelse med masteroppgaver. Publikasjoner utelukkende på anonymiserte data.

Begrunn behovet for å behandle personopplysningene

Eneste personopplysning vil være opptak av intervju, som vil bli transkribert i anonymisert form. Dette er nødvendig for analyse. Lydopptak vil bli slettet ved prosjektets slutt.

Prosjektbeskrivelse

Prosjektbeskrivelse undersøkelse av kvalitet i karriereveiledning i skolen.docx

Ekstern finansiering

Offentlige myndigheter

Type prosjekt
Forskerprosjekt

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

NTNU Samfunnsforskning AS

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Trond Buland, trond.buland@samforsk.no, tlf: 47686674

Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?

Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget

8-16 Karriereveiledere, avhengig av hvor mange det er i denne kategorien ved skolen

Rekruttering eller trekking av utvalget

Vi vil gjøre et strategisk utvalg av 8 skoler, 4 ungdomsskoler og 4 videregående skoler. Kriteriene vil være skolestørrelse, studietilbud, region og eventuelle tidligere prosjekt knyttet til karriereveiledning ved skolen.

Vi vil intervju karriereveilederne, lærere, skoleledere ved disse skolene. Samtlige karriereveiledere ved det utvalgte skolen vil bli forespurt om å delta i intervju.

Alder

18 - 70

Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?

Nei

Personopplysninger for utvalg 1

Lydopptak av personer

Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?

Gruppeintervju

Vedlegg

informasjonsskriv 2.doc

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon for utvalg 1

Informerer du utvalget om behandlingen av opplysningene?

Ja

Hvordan?

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv

informasjonsskriv.doc

Utvalg 2

Beskriv utvalget

16 Lærere, 2 fra hver skole

Rekruttering eller trekking av utvalget

Vi vil gjøre et strategisk utvalg av 8 skoler, 4 ungdomsskoler og 4 videregående skoler. Kriteriene vil være skolestørrelse, studietilbud, region og eventuelle tidligere prosjekt knyttet til karriereveiledning ved skolen.

Vi vil intervju karriereveilederne, lærere, skoleledere ved disse skolene. 2 lærere ved den utvalgte skolen vil bli forespurt om å delta i intervju.

Alder

18 - 70

Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?

Nei

Personopplysninger for utvalg 2

Lydopptak av personer

Hvordan samler du inn data fra utvalg 2?

Gruppeintervju

Vedlegg

Utkast til intervjuguide (1).docx

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon for utvalg 2

Informerer du utvalget om behandlingen av opplysningene?

Ja

Hvordan?

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv

informasjonsskriv 2.doc

Utvalg 3

Beskriv utvalget

8 skoleledere

Rekruttering eller trekking av utvalget

Vi vil gjøre et strategisk utvalg av 8 skoler, 4 ungdomsskoler og 4 videregående skoler. Kriteriene vil være skolestørrelse, studietilbud, region og eventuelle tidligere prosjekt knyttet til karriereveiledning ved skolen. Vi vil intervju karriereveilederne, lærere, skoleledere ved disse skolene. rektor/skoleleder ved samtlige 8 skoler får forespørsel om deltakelse.

Alder

18 - 70

Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?

Nei

Personopplysninger for utvalg 3

Lydopptak av personer

Hvordan samler du inn data fra utvalg 3?

Gruppeintervju

Vedlegg

Utkast til intervjuguide (1).docx

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon for utvalg 3

Informerer du utvalget om behandlingen av opplysningene?

Ja

Hvordan?

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv

informasjonsskriv 2.doc

Utvalg 4

Beskriv utvalget

Representanter for skoleeier i de kommuner/fylkeskommuner hvor caseskolene ligger.

Rekruttering eller trekking av utvalget

En til to representanter for skoleeier (kommune/fylkeskommune) knyttet til de 8 skolene. Disse vil få noen nøkkelspørsmål per epost (offentlig informasjon) - epostene vil følges opp med korte telefonsamtaler rundt temaet.

Alder

18 - 70

Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?

Nei

Personopplysninger for utvalg 4

Hvordan samler du inn data fra utvalg 4?

Personlig intervju

Vedlegg

Utkast til intervjuguide skoleeier (1).docx

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon for utvalg 4

Informerer du utvalget om behandlingen av opplysningene?

Ja

Hvordan?

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv

informasjonsskriv skoleeier.doc

Tredjepersoner

Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?

Nei

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

Elektronisk (e-post, e-skjema, digital signatur)

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Informantene vil få mulighet både til å levere samtykke elektronisk eller manuelt. Dette kommer an på hvorvidt det er mulig med personlig oppmøte for forskerne ved skolene under datainnsamlingen. Samtykke kan trekkes tilbake ved å gi melding via epost eller telefon

Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet opplysninger om seg selv?

Innsyn i transkriberte intervjuer kan registrerte få ved henvendelse til prosjektleder/behandlingsansvarlig.

Totalt antall registrerte i prosjektet

1-99

Tillatelser

Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?

Behandling

Hvor behandles opplysningene?

Maskinvare tilhørende behandlingsansvarlig institusjon

Mobile enheter tilhørende behandlingsansvarlig institusjon

Hvem behandler/har tilgang til opplysningene?

Prosjektansvarlig

Interne medarbeidere

Andre med tilgang til opplysningene

Eksterne medarbeidere/samarbeidspartnere innenfor EU/EØS

Andre som har tilgang til opplysningene

Masterstudenter ved USN vil transkribere intervjuer, og få mulighet til å skrive masteroppgave basert på disse.

Tilgjengeliggjøres opplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organisasjon?

Nei

Sikkerhet

Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (koblingsnøkkel)?

Ja

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

Opplysningene anonymiseres fortløpende

Adgangsbegrensning

Adgangslogg

Flerfaktorautentisering

Varighet

Prosjektperiode

01.06.2021 - 17.12.2021

Skal data med personopplysninger oppbevares utover prosjektperioden?

Nei, data vil bli oppbevart uten personopplysninger (anonymisering)

Hvilke anonymiseringstiltak vil bli foretatt?

Personidentifiserbare opplysninger fjernes, omskrives eller grovkategoriseres

Lyd- eller bildeopptak slettes

Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgave/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?

Nei

Tilleggsopplysninger

Vedlegg 2. Informasjon og samtykke.

Informasjon og samtykke

Undersøkelse av kvalitet i karriereveiledning i skolen

Den skolen du jobber ved er forespurt om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å analysere ulike skolars arbeid med kvalitet i karriereveiledningen i skolen. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Kompetanse Norge finansierer et forskningsprosjekt om kvalitet i karriereveiledningen i skolen i Norge. Forskningsprosjektet utføres av forskere fra NTNU Samfunnsforskning, NORCE, Universitetet i Sørøst-Norge (USN) og Aarhus universitet, i Danmark. I prosjektet søker vi å avdekke ulike forståelser av kvalitet i karriereveiledning, og gi et helhetlig bilde av hvordan skolene i ulik grad, og på ulike måter, arbeider med å utvikle kvalitet i karriereveiledning. Prosjektet skal løpe i perioden juni til desember 2021, og vil se på hvordan kvaliteten på karriereveiledning og karrierelæring i skolen oppleves og hvordan skoler arbeider med kvalitetssikring og kvalitetsutvikling av karriereveiledning og karrierelæring i skolen.

Funnene vil presenteres i en offentlig rapport til oppdragsgiver, og kan i ettertid gi opphav til faglige publikasjoner på området.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

I forbindelse med dette prosjektet, vil vi gjerne intervju karriereveiledere, lærere og skoleledere i norske ungdomsskoler og videregående skoler, og vi har valgt ut 8 skoler (4 ungdomsskoler og 4 videregående skoler), der vi vil foreta intervjuer. Første med de ulike yrkesgruppen alene, og avslutningsvis et fokusgruppeintervju med de ulike aktørene fra skolen samlet. Skolene er valgt ut fra størrelse, studietilbud og region – i tillegg til forskernes kjennskap til området/skolene.

Hva innebærer det for deg å delta?

Deltagelse innebærer å stille opp i to intervjuer (ett sammen med andre i din yrkesgruppe ved skolen) og et felles gruppeintervju med alle de som er involvert i dette prosjektet fra din skole. Intervjuene vil ha en varighet på mellom 45 og 120 minutter.

Intervjuene foregår på din egen skolen, med mindre annet er avtalt. På grunn av Covid-19 pandemien tar vi høyde for at intervjuene kan gjøres om til digitale intervjuer. I så fall arrangeres dette via forskergruppens tilgjengelige digitale plattform (Teams eller Zoom). Det vil bli gjort lydopptak av

intervjuene. Disse vil transkriberes og analyseres i etterkant. Personopplysninger vil ikke inngå i transkripsjonene.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Datamaterialet vil lagres på en låst server. Det vil ikke være mulig å gjenkjenne deg eller andre i publikasjonene knyttet til studien.

Bare de involverte forskerne og et mindre antall studenter vil ha tilgang til anonymiserte data i forbindelse med transkribering av intervjuer

Deltakere og skoler vil bli anonymisert og vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjoner fra prosjektet.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes, noe som etter planen skjer i desember 2021.

Lydopptak slettes på dette tidspunktet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU Samfunnsforskning har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med NTNU Samfunnsforskning, ved Trond Buland, trond.buland@samforsk.no Tlf 47 68 66 74

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:
NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58
21 17.

Med vennlig hilsen

Trond Buland
NTNU Samfunnsforskning

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Undersøkelse av kvalitet i karriereveiledning i skolen, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervjuer

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3. Intervjuguide karriereveileder/rådgiver.

Intervjuguide, karriereveileder

Tema	Hjelpespørsmål
Bakgrunn	<p>Hvor lenge har du/dere arbeidet i skolen?</p> <p>Hvor lenge har du/dere vært i nåværende stilling?</p> <p>Hva slags utdanning har du?</p> <p>Hvilken type rådgivning (karriereveiledning/sos.ped/OT/annet) er innenfor dine arbeidsoppgaver?</p>
Tilbud og innhold	<p>Hvordan ser en typisk arbeidsdag ut for deg/dere?</p> <p>Hva er din/deres rolle i forhold til skolens rådgivning/karriereveiledningsoppgave?</p> <p>Hvem andre er en del av tilbudet?</p> <p>Ungdomsskole: På hvilken måte er utdanningsvalg en del av karriereveiledningstilbudet ved skolen?</p> <p>Hvordan sees (folkehelse og) livsmestring inn i skolens karriereveiledningstilbud?</p> <p>Hvordan påvirkes karriereveiledningstjenesten av fagfornyelsen?</p> <p>Blir skolens karriereveiledningstilbud evaluert? Deltar du i evalueringen?</p> <p>Er jobbskygging/arbeidsutplassering en del av tilbudet hos dere? Hvis ja, hvordan er det organisert, og hva er dine erfaringer knyttet til det?</p>
Utbytte	<p>Hva er (i dine/deres øyne) det viktigste målet med skolens karriereveiledningstilbud? (for eleven, skolen, samfunnet)</p>

	<p>Har du noen formening om/inntrykk av hva elevene ønsker seg/trenger ift karriereveiledning?</p> <p>Hva vet dere om elevens utbytte av skolens karriereveiledningstilbud? (Hvordan beskriver dere utbyttet?)</p> <p>I hvor stor grad/på hvilken måte kan karriereveiledningsaktiviteter som foregår i skolen påvirke elevenes muligheter?</p> <p>Hva er det som skaper (eller hvordan forstår du) et godt utbytte i karriereveiledning og karrierelæring?</p>
<p>Rammer og organisering</p>	<p>Hvordan organiseres og koordineres karriereveiledning på skolen?</p> <p>Hvilke retningsgivende dokumenter ligger til grunn for arbeidet?</p> <p>Kjenner du/dere til nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning?</p> <p>Kjenner du til de lover og forskrifter som gjelder for karriereveiledning?</p> <p>Overholdes loven i din skole/får elevene det de har krav på?</p> <p>Kjenner foreldre og elevene til hva de har krav på?</p> <p>Opplever du at ledelsen ved skolen er opptatt av at karriereveiledning er en viktig oppgave?</p> <p>Er rådgivning/Karriereveiledning hele skolens oppgave eller er det primært rådgivere sin oppgave? Hvem samarbeider?</p> <p>Gir ledelsen signaler/føringer for ditt/deres arbeid med rådgivning/karriereveiledning? Hvordan? (forankring i ledelsen)</p> <p>Er karriereveiledningens verdigrunnlag/formål beskrevet konkret?</p>

	<p>Er karriereveiledning innarbeidet i skolens planer? Finnes det årshjul for karriereveiledningstjenesten osv. lokale læreplaner etc)</p> <p>UDV: Er UDV timeplanfestet, eller "flytende"?</p> <p>Skoleeiers rolle?</p>
Kompetanse	<p>Beskriv din kompetanse innenfor rådgivning/karriereveiledning</p> <p>Har du vært på, eller blitt tilbudt kurs/utdanning?</p> <p>Er det noe du gjerne skulle hatt mer kompetanse om?</p> <p>Har dere hatt utviklingsprosjekter som har knyttet seg til karriereveiledningstilbudet? (Hva var målet, hvem deltok? Resultater, videreføring, muligheter/barrierer)</p>
Kunnskapsgrunnlag	<p>Avklaring av begreper/drøfting av hva vi legger i begrepene: Karriere, Karriereveiledning, Karrierelæring og karrierekompetanse.</p> <p>Hva er du/dere inspirert av, når du/dere planlegger aktivitetene? Karrierelæring; kjenner de til det?</p> <p>Har du en eller flere karriereveiledningsteorier i bakhodet når du planlegger/gjennomfører aktiviteter? (karriereteoretisk tradisjon?)</p>
Nettverk og samarbeid	<p>Fortell om ditt/deres nettverk (skolens) og hvordan du evt. anvender det i rådgivningen? Internt nettverk + eksternt nettverk.</p> <p>Kodeord: koordinering, nettverksbygging, innovasjon, prosessledelse og utvikling av karriereveiledningstilbud, næringsliv-nettverk?, nettverk til andre rådgivere?</p>
Etikk	<p>Har skolen et definert verdigrunnlag? Hvordan kommer det til uttrykk?</p>

	<p>Det er av og til etisk utfordrende å være karriereveileder. Hvordan håndterer du/dere det?</p> <p>Kjenner du/dere til etiske retningslinjer for karriereveiledning? Har de en funksjon, hvilken?</p> <p>Hva er etter din mening god etisk karriereveiledning?</p>
Ledelse	<p>Hvordan er ledelsens rolle i forhold til rådgiverfunksjonen?</p> <p>Har du/dere møter med ledelsen? Er det interesse? Hvordan kommer det til syne?</p> <p>Får du styringssignaler fra ledelsen?</p> <p>Opplever du/dere at den jobben du gjør er forankret i ledelsen?</p>
Kvalitet	<p>Hvordan vurderer du/dere kvaliteten på karriereveiledning/karrierelæring ved din/deres skole?</p> <p>Hvordan jobber dere med kvalitet på karriereveiledning og karrierelæring ved din/deres skole? Hvor involvert er du/dere?</p>

Vedlegg 4. Intervjuguide rektor.

Intervjuguide, rektor

Tema	Hjelpespørsmål
Bakgrunn	<p>Hvor lenge har du arbeidet i skolen?</p> <p>Hvor lenge har du vært i nåværende stilling?</p> <p>Hva slags formell kompetanse har du?</p>
Tilbud og innhold	<p>Hva er din rolle i forhold til skolens rådgivning/karriereveilednings-oppgave? I hvor stor grad er du involvert/informert/i det som skjer?</p> <p>Hvem på skolen har ansvar for (eller oppgaver knyttet til) karriereveiledningstilbudet?</p> <p>Beskriv egen aktivitet(er) knyttet til rådgivningen/karrierelæring/karriereveil.</p> <p>Hva vet dere om elevens utbytte av skolens karriereveiledningstilbud?</p> <p>Blir skolens karriereveiledningstilbud evaluert? Deltar du i evalueringen?</p> <p>Har skolen egen årsplan/årshjul for karriereveiledning/rådgivning? (hvem utformer denne, og hva beskrives der? Hvem bruker den/er den tilgjengelig for?)</p> <p>Er jobbskygging/arbeidsutplassering en del av tilbudet hos dere? Hvis ja, hvordan er det organisert, og hva er dine erfaringer knyttet til det?</p> <p>Har du/ledelsen tatt initiativ i forhold til karriereveiledning?</p>
Rammer og organisering	<p>Hvordan organiseres og koordineres karriereveiledning på skolen?</p>

	<p>Er ledelsen ved skolen er opptatt av karriereveiledning?</p> <p>På hvilken måte kommer det til syne for kollegiet/elevene/foreldre?</p> <p>Er rådgivning/Karriereveiledning hele skolens oppgave eller er det primært rådgivere sitt ansvar?</p> <p>Gir ledelsen signaler/føringer om arbeidet med rådgivning/karriereveiledning? Hvordan?</p> <p>Er karriereveiledning innarbeidet i skolens planer/visjoner? Skoleeiers rolle?</p> <p>Har skoleeier tatt kontakt med skolen ang karriereveiledningen? (Etterspurt info, kommet med forslag/tatt initiativ?)</p>
Kompetanse	<p>Beskriv din kompetanse innenfor rådgivning/karriereveiledning</p> <p>Har du vært på, eller blitt tilbudt kurs/utdanning?</p> <p>Er det noe du gjerne skulle hatt mer kompetanse om?</p> <p>Har dere hatt utviklingsprosjekter som har knyttet seg til karriereveiledningstilbudet? (Hva var målet, hvem deltok? Resultater, videreføring, muligheter/barrierer)</p> <p>Stiller skolen krav om formell kompetanse til rådgiver/karriereveileder?</p> <p>Kjenner du til tilbud om etter- og videreutdanning på feltet?</p> <p>Har du oppfordret rådgiver el. Andre til å ta etter- og videreutdanning på feltet?</p>
Kunnskapsgrunnlag	<p>Avklaring av begreper/drøfting av hva vi legger i begrepene: Karriere, Karriereveiledning, Karrierelæring og karrierekompetanse.</p>

	<p>Er du kjent med karriereveiledning som fagfelt?</p> <p>Når du trenger kunnskap om karriereveiledning, hvor henter du det?</p>
Nettverk og samarbeid	<p>Fortell om ditt/skolens nettverk i (relatert til karriereveiledning) og hvordan du evt. anvender det i rådgivningen?</p> <p>Internt nettverk + eksternt nettverk. Næringsliv?</p> <p>Kodeord: koordinering, nettverksbygging, innovasjon, prosessledelse og utvikling av karriereveiledningstilbud</p>
Etikk	<p>Er etikk et tema i skolens rådgivning/karriereveiledning? Hvordan?</p> <p>Kjenner du/dere til etiske retningslinjer for karriereveiledning? Har de (evnt kan de ha) en funksjon for dere, hvilken?</p>
Ledelse	<p>Hva er viktig for deg i ledelsen av dette tilbudet?</p> <p>Hva kan du som leder bidra med?</p> <p>Hva trenger du for å gjøre en god jobb som leder for tilbudet?</p>
Utbytte/kvalitet	<p>Hva er (i dine øyne) det viktigste målet med skolens karriereveiledningstilbud? (for eleven, skolen, samfunnet)</p> <p>Har du noen formening om/inntrykk av hva elevene ønsker seg/trenger ift karriereveiledning?</p>

Hva er det som skaper (eller hvordan forstår du) god kvalitet i karriereveiledning og karrierelæring?

Kjenner du til det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning?

Hvordan vurderer du/dere kvaliteten på karriereveiledning/karrierelæring ved din/deres skole?

Hvordan jobber dere med kvalitet på karriereveiledning og karrierelæring ved din/deres skole? Hvor involvert er du/dere?